

Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»  
Институт психологии  
Кафедра социальной психологии, конфликтологии и управления

**РЕАЛИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ  
НАСЕЛЕНИЯ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ**

**Выпускная квалификационная работа**

Направление «38.03.04 – Государственное и муниципальное управление»

Квалификационная работа  
допущена к защите  
Зав.кафедрой:  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018 г.

---

Исполнитель:  
Палькина Наталья Юрьевна  
обучающийся \_\_\_\_\_ группы

---

Руководитель:  
Л.А. Максимова - канд.пед.наук,  
доцент, зав кафедрой социальной  
психологии, конфликтологии и  
управления

---

Екатеринбург 2018

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	5
1.1 Основные понятия, используемые при изучении занятости населения.....	5
1.2 Основные направления деятельности служб занятости в России на муниципальном уровне.....	18
1.3 Основные проблемы реализации муниципальной политики, направленной на урегулирование процесса занятости населения .....	28
ВЫВОД ПО ГЛАВЕ 1 .....	34
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ГКУ «ЕКАТЕРИНБУРГСКИЙ ЦЗ» .....	36
2.1 Характеристика Государственного казенного учреждения службы занятости населения Свердловской области «Екатеринбургский центр занятости» .....	36
2.2 Анализ рынка труда Екатеринбурга в 2013-2017гг.....	41
2.3 Разработка рекомендаций по совершенствованию работы Центра занятости г. Екатеринбурга .....	59
ВЫВОД ПО ГЛАВЕ 2 .....	65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	67
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ .....	70
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 .....	74
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	75

## **ВВЕДЕНИЕ**

Рынок труда и занятость населения находится на особенном месте в системе рыночных отношений. В основном социальные, экономические и демографические явления, проходящие в экономике рыночных отношений, целиком или отчасти, воспроизводят процессы, совершающиеся на рынке труда. Исходя из этого, на рынке труда проводится купля-продажа рабочей силы, оценивается ее полезность и общественная значимость.

Решение проблем занятости населения важно для экономики России, из-за потребности максимально выгодно использовать имеющийся трудовой потенциал. Это необходимо для дальнейшего продвижения нашего отечества по пути рыночных преобразований и интеграции в систему международных экономических отношений. Актуальны и проблемы формирования политики регулирования занятости, синхронной общему направлению реформ. Также требуется глубокое понимание регионального рынка труда в непростой для страны общеэкономической ситуации последних лет, и подготовки рекомендаций для реализации политики занятости населения.

Объект - государственная политика занятости населения.

Предмет исследования – реализация государственной политики занятости населения на муниципальном уровне (на примере МО Екатеринбург).

Целью данной работы является анализ реализации политик и занятости населения в городе Екатеринбурге и разработка рекомендаций по ее совершенствованию на примере ГКУ "Екатеринбургский ЦЗ".

Достижение поставленной цели потребовало решения целого ряда задач:

- рассмотреть основные понятия, используемые при изучении политики занятости населения;
- изучить основные документы, регламентирующие процесс занятости населения в России на муниципальном уровне;

- обозначить основные проблемы, возникающие в процессе реализации муниципальной политики, направленной на урегулирование процесса занятости населения;

- проанализировать рынок труда 2013-2017 год в Екатеринбурге;

- разработать рекомендации по совершенствованию работы Центра занятости г. Екатеринбурга.

Теоретические и методологические основы исследования представлены в работах следующих авторов: Гаврилов Р.В., Заславский И.К., Иванова В.Н., Карташева А., Кубишин Е., Маркова В.Д., Кузнецова С.А., Платонов О.А., Филиппов Ю.В.

Основные методы исследования, которые были использованы в работе:

- метод анализа научных и нормативных документов;

- метод сравнения и обобщения.

Практическая значимость заключается в том, что анализ информации по проблемам занятости населения может быть использован в работе муниципальных образований.

Работа состоит из введения, двух глав, списка использованной литературы и приложения. Общий объем работы составил 86 страницы. В списке литературы 42 источника.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

## **1.1 Основные понятия, используемые при изучении занятости населения**

Базовая задача осуществляемой высшими органами государственной власти Российской Федерации (далее РФ) заключается в максимально возможном поддержании жизненного уровня граждан и усиление приемов по социальной защите людей, которые остались без работы. Для ее осуществления составлена Государственная программа занятости граждан, где предусмотрены экономические или организационные меры по регулированию трудовых ресурсов. Она выражается в политике на рынке труда за текущий год, отмечает совместное взаимодействие структур государственного управления различного территориального подчинения в процессе разрешения определенных задач.

В хозяйственной и экономической работе РФ процесс управления трудовыми ресурсами в разнообразных формах разрешались постоянно. Появление современной службы занятости случилось на основе четкой системы перераспределения трудовых ресурсов. Ее базовыми формами являются:

- 1) распределение учащихся высших специальных и средних учебных заведений;
- 2) направленный набор рабочих;
- 3) перераспределение семей из сельскохозяйственной местности;
- 4) общественные призывы;
- 5) самостоятельный набор организацией работника;
- 6) работа органов трудоустройства граждан.

Некоторые из данных видов направления рабочей силы отжили себя, другие - преобразовались и отдали собственные функции службе занятости граждан [3].

Ученые, занимающиеся проблемами рынка труда, по-разному трактовали понятие «занятость». Р.В. Гаврилов определил занятость, как «общественно-полезную работу населения, которая связана с удовлетворением общественных и личных потребностей и приносит доход от труда» [16, с.45-46]

Заславский И.К. трактует занятость, как значимую экономическую характеристику и благосостояние нации, которая одновременно является и экономической категорией, и социальной проблемой [21, с.115].

Иванова В.Н. рассматривает занятость как экономическую категорию, представляющую из себя совокупность взаимоотношений на трудовом рынке относительно участия граждан в трудовой работе; отображающую меру его подключения в труд, уровень удовлетворения общественных нужд в работниках и потребностей в трудовых местах, которые оплачиваются, в получении дохода [22, с.80-81].

Как общественно-полезная работа, занятость включает широкий спектр трудоспособных граждан.

Автор Карташова А. по роду работы всех занятых разделяет на следующие большие группы [23, с.40]:

- 1) занятые оплачиваемой работой в экономической отрасли;
- 2) военнослужащие, занятые деятельностью, которая не приносит прямого денежного дохода (на стадии перехода на контрактный вид службы военнослужащие приближаются по статусу к трудящимся в экономике);
- 3) обучающиеся с отрывом от производства;
- 4) граждане, которые заняты воспитанием детей и сопровождением домашнего хозяйства.

Автор Маркова В.Д. по виду привлечения в трудовую деятельность трудящихся в экономике подразделяет на три подгруппы [24, с.90-91]:

1) наемные труженики, которые заняты на базе продажи личной рабочей силы;

2) работодатели, которые реализуют собственные предпринимательские и организаторские способности;

3) само занятые труженики, которые работают за свой счет; участники производственных кооперативов, которые используют наемных работников на постоянной основе.

Согласно Международного классификатора статуса занятости выделяют шесть видов занятого населения:

1) наемные труженики;

2) работодатели;

3) лица, которые работают за свой счет;

4) участники производственных кооперативов;

5) члены семьи, которые оказывают поддержку;

6) работники, которые не классифицируются по статусу.

В зависимости от направления анализа применяют разную квалификацию видов занятости.

Занятость, как социальная проблема, играет решающую роль в образовании и развитии квалификационных возможностей каждого человека, в формировании и раскрытии его личностного потенциала. Труд в ходе занятости образует базовое богатство социума, обеспечивает его прогресс, приносит вклад в социальный прогресс социума в мире. Противоположно занятости - безработица оказывает отрицательное воздействие на уровень жизни человека, его семьи и является негативным фактором, который приводит к застою, деградации отдельных районов, социальным сбоям в социуме. Именно в связи с тем, что безработица - это серьезная социально-политическая проблема, занятость должна пребывать в центре внимания государства и социума и осуществляемой им социально-экономической политики.

Базой для выстраивания и реализации данной политики является концепция занятости как структура представлений, взглядов, которые раскрывают характер занятости граждан на конкретном этапе социально-экономического прогресса социума. В РФ концепция занятости вырабатывается в ситуации формирования рыночной экономики с направленностью в социальном плане. Ее базовые положения представлены в Законе «О занятости населения в Российской Федерации». В данном законе и в Конституции РФ выражены базовые принципы занятости [9].

Первый принцип, который выражает право граждан свободно управлять собственными способностями к творческой и производительной трудовой деятельности, указывает, что принуждение к труду в любом виде не допустимо (кроме отдельных ситуаций, которые установлены законодательно) [2]. Таким образом, добровольный труд как общечеловеческая ценность закреплена законом. Занятость в сфере экономики (народного хозяйства) - это не единственная сфера общественно-полезной работы. Отрасль труда является одной из равнодоступных и равноправных сфер деятельности совместно с учебой, воспитанием детей, ведением домашнего хозяйства, религиозной, общественной и прочей деятельностью. Незанятость населения не является основой для их подключения к административной ответственности. Гражданин вправе самостоятельно выбирать сферу деятельности, место и вид приложения личных способностей. Данный принцип подразумевает право вести трудовую деятельность в необходимом количестве и месте. Вне зависимости от возраста, пола, национальности всем гражданам доступны регулярная, временная, частичная, эпизодическая занятость, совместительство, гибкий график организации трудового времени. Роль социума и государства при осуществлении человеком данного принципа состоит в формировании для всех одинаковых правовых условий занятости [9].

Второй принцип выражает ответственность страны за формирование условий для осуществления прав граждан на работу и свободно выбранную



занятость. Ответственность страны соединена с принципом содействия занятости населения, представления их интересов, социальными, законодательными экономического поведения населения, в получении или конкретной квалификации для занятия каким-либо видом деятельности, в поиске подходящей трудовой деятельности или места учебы. Данный принцип содействия занятости содержит несколько показателей - вместе с косвенным урегулированием необходимого направления занятости, он состоит, также в действенном и активном участии субъектов трудовых социальных отношений (работодателей, правительства, профсоюзов) в проработке направлений прогресса занятости и ее урегулирования. Их тесное взаимодействие в развитии занятости активно влияет на состояние всех ее качественных характеристик - образовательного и профессионально-квалификационного состава занятого населения, его демографической и отраслевой структуры, социальной экономической конкурентоспособности и мобильности.

Третий принцип выражает комплексный подход к разрешению проблем занятости, он содержит направление стараний органов власти всех рангов, сотрудничество механизмов государственного и рыночного регулирования, применение финансовых ресурсов внебюджетных фондов, активов предприятий, общественных союзов и граждан, получение социально-экономической результативность от устанавливаемых программ содействия занятости граждан.

В рыночной экономике действует не направленное централизованное управление, а структура регулирования занятости. В данной структуре базовыми регуляторами являются законы, постановления, правовые акты, программы стимулирования и поощрения занятости, соглашения между объектами социально-трудовых взаимоотношений на региональном, национальном, отраслевом ранге и на уровне предприятий; значимая роль отведена инвестиционной, налоговой и кредитной финансовой политике [8, с.40-41]. Государство в данной системе является координатором,

формирующим звеном рамочных критериев для работы названных координаторов системы.

Рассмотрим понятие «политика занятости», которое является ключевым при рассмотрении данной темы.

Политика занятости представляет собой научно обоснованную систему мер, которые реализуются органами государственной власти в отношении рынка труда [5]. Политика занятости имеет многоуровневый характер (рис.1): политика занятости на общегосударственном уровне, политика занятости в субъектах федерации, политика занятости в отдельных регионах, политика занятости на отдельных территориях и населенных пунктах, которая осуществляется местными органами власти.



**Рис. 1.** Многоуровневость политики занятости

Функциональная роль политики занятости состоит в следующем:

- обеспечить рациональную включенность трудоспособного населения в сферу занятости (независимо от форм хозяйствования);

- в региональном распределении рабочей силы на территории в соответствии с количеством и качеством рабочих мест;
- в поддержании занятости на максимально возможном уровне;
- в регулировании отношений между субъектами рынка рабочей силы;
- в обеспечении средствами существования лиц, которые не имеют работу, и т. д.

Политика занятости несомненно зависит в целом от особенностей отдельной страны, поэтому включает комплекс экономических, социальных, правовых мер по регулированию внутренних отношений занятости в стране и внешних с другими странами по поводу миграционного обмена с международным рынком рабочей силы. Политика занятости в России в современных условиях направлена в основном на сокращение уровня и продолжительности безработицы, оказание социальной помощи безработным, но пока не имеет четкой стратегической ориентации, не подкреплена комплексом мер, которые бы обеспечили рациональную занятость. На общегосударственном уровне регулируется Законом РФ 1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями, внесенными Законом РФ от 15 июля 1992 г.), соответствующим законодательством о труде и др. актами, коллективными договорами и соглашениями на предприятиях и организациях [9].

Представим особенности политики занятости на каждом из указанных уровней (табл. 1)

Таблица 1

#### **Типология политики занятости**

Уровень	Задачи политики
Федеральный	Обеспечение полной и эффективной занятости. Предупреждение массовой безработицы
Региональный	Поиск путей решения проблем занятости с учетом региональных особенностей. Развитие гибкого рынка труда. Обеспечение поддержки отдельным слабо защищенным категориям трудоспособного населения
Местный	Политика, направленная на снижение безработицы. Достижение соответствия «работники - рабочие места».

1) Политика занятости на федеральном уровне в первую очередь должна быть направлена на решение первоочередной задачи – обеспечение полной, но эффективной занятости как необходимой предпосылки достижения высокого уровня жизни на основе учета действия как рыночных, так и нерыночных факторов.

Рыночный механизм направлен на рост эффективности производства и, следовательно, на ликвидацию неэффективных рабочих мест, на высвобождение работников, не отвечающих требованиям спроса.

Долгосрочная политика государства включает комплекс мер по предупреждению массовой безработицы, поддержанию ее на социально-приемлемом уровне; подготовке и переподготовке рабочей силы, соответствующей требованиям рынка и научно-технического прогресса; разработке и осуществлению крупных программ, проектов, обеспечивающих вывод из застоя депрессивных регионов, и др. В итоге все они направлены на обеспечение полной занятости, повышение благосостояния, создание условий для оптимального сочетания и чередования труда, учебы, воспитания детей и отдыха [13].

2) Политика занятости на региональном уровне также должна преследовать стратегические и тактические цели, более полно использовать имеющиеся возможности и искать нетрадиционные пути решения проблем занятости [28]. Например, такие как:

- устранение административных ограничений на перемещение рабочей силы;
- подготовка и переподготовка рабочей силы;
- поддержка (налоговая и другая) деятельности по созданию рабочих мест;
- расширение диапазона общественных работ;
- налаживание долгосрочного сотрудничества между администрациями трудоизбыточных и трудонедостаточных (особенно северных) регионов по

временному использованию рабочей силы на основе контрактов с последующим возвращением ее в родные места и с гарантией предоставления на родине жилья, других материальных благ на заработанные средства, а также предоставления в случае необходимости работы;

– государственная поддержка (административная, налоговая и другая) привлечения иностранного капитала в регионы, страдающие повышенной безработицей, в том числе для развития малого бизнеса, подготовки для него рабочей силы и т.п.

3) Проблема занятости в условиях рыночной экономики решается на рынках труда местного уровня.

Местное сообщество может в значительной степени облегчить функционирование рынка труда, оказывая помощь в подборе работников на рабочие места, разрабатывая политику, направленную на снижение безработицы, информационно отслеживая изменения занятости и т. д.[24].

Одной из задач, решаемых только на уровне местного сообщества, является достижение соответствия «работники - рабочие места». Интерес местного сообщества к своему рынку труда связан с необходимостью облегчить обмен между теми, кто предлагает рабочие места, и теми, кто предлагает рабочую силу. Каждая сторона стремится достичь своей цели. Люди ищут возможность применить свою квалификацию и самореализовать себя, фирмы ищут работников, которые соответствуют их требованиям. Проблема установления соответствия рабочей силы предоставляемым рабочим местам - одна из важнейших для местного сообщества, поскольку создание рабочей силы и создание рабочих мест - это почти независимые процессы [15].

Активная политика на рынке труда РФ реализуется посредством принятия программ содействия занятости и подобных документов, предусматривающих реализацию конкретных мероприятий по трудоустройству безработных [30]. В настоящее время согласно формальным

нормам законодательства почти все программы разрабатываются, принимаются и финансируются на уровне регионов.

Наиболее популярными направлениями программ содействия занятости в субъектах РФ являются «Профессиональная подготовка, профессиональная ориентация и психологическая поддержка», «Поддержка занятости слабоконкурентных групп работников» и «Поддержка само-занятости и предпринимательской деятельности», что соответствует приоритетам федеральных программ и других документов, регулирующих содействие занятости населения [17].

Для увязки целей и задач политики занятости на разных уровнях разрабатываются государственные, республиканские, межреспубликанские, региональные программы занятости. Создана Федеральная государственная служба занятости населения. Для финансирования мер по программе занятости создан Государственный фонд занятости населения. На региональном уровне субъектами РФ ежегодно принимаются территориальные программы содействия занятости населения.

Государство, проводя политику занятости на региональном и федеральном уровнях, прежде всего, преследует тактические и стратегические цели. Стратегические цели, которые возникают в процессе реализации политики, занятости заключаются в достижении высокого жизненного уровня граждан, в формировании критериев для разнонаправленного развития человека на базе повышения результативности экономики [26]. Тактические цели нацелены на уравнивание предложения и спроса рабочей силы, на базе предложения и спроса рабочих мест, на осуществление полной, эффективной и продуктивной занятости. Рыночный механизм в процессе урегулирования занятости нацелен на рост результативности производства и, соответственно, на устранение неэффективных трудовых мест, на освобождение работников, которые не отвечают требованиям спроса. Федеральный ранг государственной политики занятости содержит комплекс пассивных и активных мер по формированию и сохранению трудовых мест, недопущению массовой

безработицы, удержание ее на приемлемом социальном уровне («естественном», «нормальном»), переподготовки и подготовки рабочей силы, которая соответствует требованиям научно-технического прогресса и трудового рынка, проработки и реализации масштабных программ и проектов, которые обеспечивают выход из застоя неблагополучных регионов и т.д.

На уровне регионов государственная политика занятости преследует те же тактические и стратегические цели, что и федеральный масштаб, но предусматривает более глубокое применение имеющихся региональных ресурсов, поиск нестандартных путей разрешения проблем занятости. Среди них: удаление административных ограничений на ротацию рабочей силы; переподготовка и подготовка рабочей силы при учете трудовых особенностей в конкретном регионе; поддержка (налоговая, административная) деятельности работодателей по формированию рабочих мест, в их числе для лиц трудовые возможности, которых ограничены; увеличение масштаба общественных работ для лиц, которые долгое время пребывают в состоянии безработицы (незанятости); урегулирование сотрудничества между сотрудниками администрации трудоизбыточных и трудонедостаточных районов по временному применению рабочей силы на базе контрактов; привлечение заграничного капитала в регионы с высоким уровнем безработицы, в том числе для прогресса малого и среднего бизнеса и кадровой подготовки для него.

Базовым направлением политики занятости на государственном уровне является формирование экономически обоснованных рабочих мест, определяющих спрос на труд и обеспечивающие его сбалансированность относительно предложения рабочей силы. Для того, чтобы предложение труда существенно не превышало спроса (как это случилось в России в 90-е годы XX столетия) государству необходимо осуществлять целенаправленную эффективную социальную поддержку отдельных слабо защищенных трудоспособных жителей, которые могут покинуть рынок труда, понизив нагрузку на действующие вакантные трудовые места и уменьшив, тем самым,

проблемы на трудовом рынке [10, с.54]. Подобное регулирование занятости соединено с усовершенствованием программ помощи женщинам, которые имеют детей; молодежи, которая совмещает работу с учебой; социального сопровождения пенсионеров, которые из-за маленьких пенсий вынуждены работать; со стимулированием гибкой занятости.

Значимым критерием повышения уровня занятости при помощи общественного труда является рост экономической эффективности через повышение трудовой мотивации, через направление производственных средств в частные руки (приватизацию), через повышение оплаты труда, через создание нормальных условий для жизни и труда, повышение конкурентной способности работников, предоставление их социальной защиты в ситуации увольнения, через предоставление свободы передвижения (миграции) по территории государства и региону, через формирование рынка жилья.

С помощью учета граждан по видам занятости можно выделить следующие формы занятости:

1) продуктивная занятость - присутствует в сферах материально-общественного производства; сотрудников, которые занимают формальные, неэкономические трудовые места и попадают под процесс высвобождения от сокращения, либо производственной реструктуризации);

2) полезная занятость, распространяющаяся на все значимые социальные формы занятости: очная учеба, служба в армии, воспитание несовершеннолетних детей, ведение личного подсобного и домашнего хозяйства, уход за недееспособными членами семьи, престарелыми людьми, общественно-религиозную деятельность трудоспособного населения;

3) рациональная занятость, отражающая отношение продуктивной занятости с прочими формами полезной занятости, либо или пропорции распределения трудовых ресурсов социума по отраслям общественно-полезной деятельности, в их числе пропорции распределения рабочего потенциала по формам занятий, секторам, отраслям экономики;



4) полная занятость, когда все желающие трудиться при сформировавшемся (доминирующем) уровне настоящей заработной платы обладают рабочим местом; по-другому, полная занятость присутствует, если процесс удовлетворения спроса на трудовые места всех желающих действует при условии экономической потребности в предоставляемых рабочих местах. Касаясь отдельной длительности рабочего дня равна 8 часов в день это 40 часов в неделю). Следовательно, если спрос на целесообразные экономические места будет удовлетворен соответствующим по квалификационной потребности рабочей силы, это и будет выражать полную занятость. Без регулярного усовершенствования трудовых мест, формирования новых, которые отвечают прогрессивным требованиям, и устранения из рабочего процесса устаревших, не соответствующие экономической трудовых мест нельзя прийти к социальному прогрессу, осуществления интересов социума и каждой отдельной личности. Получение полной занятости невозможно достигнуть при помощи только рыночных механизмов, требуется постоянное регулирование данного процесса от государства и социума, прежде всего, в образовательной отрасли, научной, здравоохранительной, экологической и национальной охраны, действия так именуемых естественных монополий (энергетические и трубопроводные сети, железнодорожная сеть);

5) эффективная занятость - обеспечивает достойный доход, возрастание профессионального и образовательного уровня трудоспособного населения на базе роста общественной трудовой производительности, и сберегающая здоровье занятых. По-другому, эффективная занятость - представляет из себя целесообразную, продуктивную, общественно-полезную, рациональную занятость, которая удовлетворяет общественные и личные нужды. При этом конечное значение для любого социума имеет продуктивная занятость, определяющая экономический потенциал государства, формирующая уровень и качество жизни граждан, являющаяся значимой составляющей полной и

результативной занятости - базовой задачи социально-экономической политической деятельности государства [20].

Полная занятость достижима и при некотором уходе действующих рабочих мест от ранга экономически целесообразных, при расхождении их профессионально-квалификационного состава и образовательного уровня. В этой ситуации и сотрудники, и государство несут экономические и социальные утраты. Часть сотрудников получает низкий доход, который не обеспечивает нормальное существование, а страна и общество - не получают финансовые ресурсы в социальный фонд и бюджет [23].

## **1.2 Основные направления деятельности служб занятости в России на муниципальном уровне**

Отдел органов трудоустройства граждан появился во второй половине 1960-х гг. Экономическая необходимость в создании этого отдела образовалась по ряду причин:

1. Стандартные формы формирования значимых хозяйственных объектов кадрами, такие как организационный набор, переселение и социальные призывы. Все они были направлены на территориальные распределения трудовых ресурсов, а сложность пополнения кадрами организаций в отдельных населенных пунктах оставалась без внимания.

2. Увеличивались потери рабочего времени, которые связаны с поиском трудовой деятельности, а также неэффективные перемещения рабочей силы, связанные с текучестью кадров. Граждане в населенных пунктах не имели информации о предложении рабочих мест.

Всеми приведенными выше проблемами и должна была заниматься служба занятости [8].

Сначала отделы службы именовались «Бюро по трудоустройству населения» и находились всего в нескольких населенных пунктах РФ. Они

занимались выявлением потребности предприятий в кадрах, размещали объявления в местной прессе и оформляли направления на предприятия для трудоустройства граждан. Эта служба носила, главным образом, информационную направленность. Направление граждан на предприятия не во всех случаях завершалось трудоустройством - так как предприятие не должна была это делать в обязательном порядке. Непосредственно предприятия передавали в службу не всегда полные сведения о вакантных местах - главным образом это были места для сотрудников низшей квалификации, с вредными и тяжелыми условиями труда. В этой связи, появилась потребность переформировать службу организованного трудоустройства из информационного отдела в орган перераспределения трудовых ресурсов. После этого существенно увеличились полномочия, и обязанности службы занятости, а ее отделы получили название «Государственное бюро по трудоустройству и информации населения» (ГБТИН). Однако служба не смогла так организовать свою работу, чтобы и предприятия, и трудящиеся были заинтересованы в ее услугах, чтобы визит в службу являлся фиктивным и принудительным [5].

Следующим этапом на пути преобразования службы занятости стало формирование в 1988 г. на основе действующих ГБТИН бюро по трудоустройству, обучению и профориентации населения. Центры формировались как хозрасчетные региональные предприятия, которые функционировали под руководством местных Советов народных депутатов по соглашениям и во взаимодействии с другими организациями и учреждениями. Они осуществляли учет движения трудоспособных граждан, создавали банки информации о нуждах и ресурсах рабочей силы, оповещали граждан о вакансиях, трудоустраивали нетрудащееся население, укомплектовывали кадрами организации, консультировали по подбору и изменению профессии.

При формировании последующей системы центров трудоустройства, переобучения и профессиональной ориентации граждан, существенно расширились цели и задачи действующей ранее службы занятости.

Отличительной особенностью было то, что на смену относительно разобщенным ГБТИН должна была быть сформирована общегосударственная структура трудоустройства, которая охватывает уровни, начиная от республиканского, союзного, краевого, областного и оканчивая городским. Именно данная общегосударственная структура трудоустройства стала настоящим предшественником современной государственной службы занятости граждан.

Однако на современном этапе для преодоления упрощенного подхода к решению проблем занятости, осуществления глубокого анализа тенденций на рынке труда, прогноза на будущее, оценке реальных масштабов безработицы и ее социально-политических последствий необходимы новые структуры управления занятостью, отвечающие потребностям общества [6].

При изучении работ Гаврилова Р.В., можно сделать вывод о том, что служба занятости имеет в государстве то же значение, что отдел кадров в масштабной организации, так как ее цель – управление занятостью, но в государственных масштабах. Данные службы помогают [16, с.48]:

- 1) тем, кто находится в поиске работы или желает пройти квалификационную переподготовку;
- 2) организациям, которые желают идти в ногу с технологическим и экономическим развитием, которое позволяет расширять производство;
- 3) государству.

Для того, чтобы лучше узнать ситуацию на рынке труда, многие государства укрепляют работу своих служб занятости, анализируя при их помощи воздействие технологических перемен и структурных перестроек на занятость.

На сегодня, работа служб занятости очень разнообразна. Государство поставило им следующие задачи:

- 1) поддерживать безработных и оказывать им помощь в поисках работы;

2) организовать рынок труда так, чтобы вакансии были заполнены квалифицированными кадрами; чтобы действующий и возможный спрос на лиц конкретных профессий находился в соответствии с предложением на трудовом рынке;

3) осуществлять и предлагать меры по формированию новых рабочих мест;

4) консультировать граждан по профессиональной ориентации, оказывать им необходимые статистические данные и прочие посреднические услуги, которые направлены на быстрое трудоустройство безработных [31, с. 121].

К стандартным функциям службы занятости относят, такие как: оплату пособий по безработице, определение вакантных трудовых мест и трудоустройство, передачу информации о вакансиях и квалификационная ориентация, занятость заграничных рабочих и возможность трудоустройства в приграничных регионах;

К новым функциям, возникающим с переменой социально-экономической ситуации, относят: особое трудоустройство (работники-инвалиды, руководители, трудоустройство на временной основе); профессиональная ориентация; само занятость (награда при самостоятельном поиске работы); помощь в само занятости, в особенности в развивающихся государствах; устройство на курсы квалификационной подготовки в организациях; поддержка в смене профессии отдельные программы помощи в занятости населения.

В практической деятельности службы занятости исполняют только этих функций и находятся в зависимости от региональных нужд в целом и существующих ресурсов. В некоторых государствах, к примеру, в Германии, службы занятости кроме того, что управляют ресурсами, которые направляются на оплату пособий для безработных, также занимаются управлением социальной помощи для длительных безработных.

Выделен статус и направления деятельности Государственной Федеральной службы занятости граждан. Для реальной оценки состояния трудового рынка и ситуации в области занятости граждан в РФ в 2001 г. была введена форма государственной статистики, которая утверждена приказом Госкомстата РФ от 11.01. 2001 г. №3.

С целью проработки согласованных решений по распределению и проведению политики занятости граждан на территориальном, федеральном уровнях в рамках социального сотрудничества формируются координационные комитеты взаимодействия занятости граждан. Комитеты соединяют представителей профессиональных союзов, прочих представительных органов сотрудников, работодателей, отделов службы занятости и прочих заинтересованных государственных отделов, общественных союзов, которые представляют гражданские интересы, особо нуждающихся в социальной опеке.

Статистические данные говорят о повышении результативности деятельности государственных служб занятости. Согласно данным Министерства труда и социального развития РФ, минувшие два года число получивших квалификационные консультации, превышает количество отправленных на квалификационное обучение безработного населения свыше, чем в 2,5 раза. В 2015 г. было отправлено на квалификационное обучение 70 % безработных, а в 2016 г. – 69 % [23, с.45].

Результаты исследований, представленных в работах автора Ивановой В.Н. позволяют определить, кроме квалификационной пригодности («хочу-могу»), дополнительные критерии, по которым можно спрогнозировать низкую или высокую вероятность трудоустройства граждан:

- 1) спрос на подбираемую профессию (конкретнее, взаимоотношение спроса и предложения);
- 2) требования, предъявляемые работодателем к уровню квалификационной подготовки и личным свойствам безработного;

3) уровень компетентности безработного в процессе рыночных взаимоотношений в отрасли занятости (знание технологий поиска работы, способность проводить переговоры с работодателем, обладание способами саморекламы, коэффициент полезной деятельности и т.д.);

4) личный фактор (стремление получить работу целеустремленность, упорство, общительность и т.д.).

Каждый из приведенных критериев оценивается профессиональным специалистом вместе с клиентом. На базе итогов анализа были формируются выводы о перспективах рабочего места или о потребности получения переквалификации. Соответственно, для того, чтобы политика занятости являлась результативной, требуется чтобы она была направлена на урегулирование структуры безработицы, на эффективное распределение рабочей силы по сферам, повышение подвижности, профессиональной квалификации граждан [28].

Рынком труда управляет не только служба занятости. На нем, также отмечаются общеобразовательные и профессиональные учебные учреждения, которые оказывают непосредственное влияние на квалификацию граждан, вступающих на рынок труда; организации, которые оказывают помощь в трудоустройстве гражданам, имеющим ограниченные ресурсы; центры профессиональной ориентации для молодежи и лиц, чья квалификация более не нужна в результате технологических перемен.

Следует отметить то, что среди многих действующих объектов служба занятости играет базовую роль, отслеживает состояние трудового рынка и регулирует процессы, происходящие на нем.

Государственная служба занятости представляет из себя особые предприятия, которые функционируют за счет бюджета и проводят собственные посреднические функции на безвозмездной основе и для работодателей, и для соискателей. Служба занятости помогает в трудоустройстве работникам любой квалификации, на любые предприятия, но в основном, на государственную службу. Основное требование, которое

предъявляется человеку, пришедшему на учет в службу занятости, состоит в том, что он должен быть безработным [31, с. 326].

Базовые направления работы государственных служб занятости это:

- 1) регистрация безработных;
- 2) учет вакантных мест;
- 3) трудоустройство безработных и прочих граждан, которые желают получить работу;
- 4) анализ конъюнктуры трудового рынка и сбор информации о нем;
- 5) изучение лиц, которые желают получить работу;
- 6) профессиональное направление и переподготовка безработных;
- 7) оплата пособий официальным безработным [4].

Изначально службы занятости образовывались как отделения Министерств труда. В отдельных государствах под воздействием правил социальных партнеров им предоставляется отдельный юридический статус. Они также могут формироваться по инициативе учреждений предпринимателей или работников, либо обладать статусом частных агентств, которые действуют в интересах социума.

Чаще всего, соответственно рекомендациям Международной Организации Труда 1948 г, службы занятости являются автономными, но находятся под управлением Министерства труда. При этом, они включают местные и региональные отделения, территориальные образования (информационные пункты, модельные центры и пр.) и подчиняются государственной службе занятости. Значимость местных отделов служб занятости не стоит недооценивать, так как они находятся в непосредственной работе с гражданами и учитывают их самые многочисленные потребности. Конкретно способность местных отделов служб занятости разрешать эти потребности говорит о результативности всего процесса работы с экономически активными гражданами.



Размеры службы занятости подразделяются в зависимости от того, какие критерии возлагаются на них законодательством того или иного государства, а их значение зависит от расположения на трудовом рынке в стране.

Эффективная перемена роли службы занятости в урегулировании трудового рынка труда нуждается в изменении подхода к взаимному сотрудничеству службы занятости с отделами персонала в организации. Эта схема учитывает, что отдельную нагрузку служба занятости имеет в период экономических спадов и структурных передвижений в экономике. Для урегулирования трудового рынка службе занятости граждан отведены следующие права:

- 1) спрашивать у работодателей информацию о возможных структурных переменах и прочих мероприятиях, по итогу, которых может случиться высвобождение сотрудников, а также информация о нужде в рабочей силе, числе высвобождаемых, зачисленных и уволенных сотрудников;

- 2) отправлять работодателям, при присутствии у них нужды в рабочей силе, населения, обратившегося в службу занятости для дальнейшего трудоустройства;

- 3) прорабатывать и вносить на изучение местных органов власти проекты о введении для работодателей наименьшего числа особых рабочих мест для населения, которое нуждается в особой социальной защите и испытывающее сложности в трудоустройстве;

- 4) совершать по доверенности работодателей соглашения с гражданами о трудоустройстве (с первоначальной, при потребности, профессиональной подготовкой), выплачивать подобным гражданам за счет ресурсов работодателей цену проезда, суточные ежедневно в процессе нахождения в пути, оплачивать им пособие при переезде на новые рабочие места [2].

В процессе урегулирования и организации занятости граждан предусматривают участие работодателей, которые содействуют осуществлению государственной политики занятости на базе:

- 1) соблюдения критериев договоров (соглашений и т.д.), которые регулируют трудовые взаимоотношения соответственно законодательству;
- 2) осуществлению мер, которые предусмотрены в коллективных и прочих других соглашениях по охране трудящихся в ситуации безработицы или производственной остановке; оказание помощи в трудоустройстве, квалификационной подготовке и оказание дополнительной материальной поддержки высвобождаемым работникам в счет ресурсов предприятий и прочих работодателей; формирования критериев для квалификационной подготовки, переподготовки и квалификационного повышения работающих. При начислении налогооблагаемой прибыли общность балансовой прибыли организаций уменьшается на сумму ресурсов, истраченных работодателями на данные цели;
- 3) трудоустройства, которое определяется местными органами власти числа начисления, которое особо нуждается в социальной защите.

Кроме того, работодатели должны:

- 1) в свое время, не позже чем за три месяца, и в абсолютном объеме передавать службе занятости и в профсоюзный отдел информацию о вероятных масштабных увольнениях работников, число и квалификацию трудящихся, которых оно вероятно коснется, и период, на протяжении, которого его предполагается осуществить. Они, так же отвечают в установленном по закону порядке за передачу недостоверной информации;
- 2) зачислять на работу граждан, которые обратились непосредственно на предприятие, на одинаковых основаниях с гражданами от службы занятости [3].

Работодатели обладают правом на частичную компенсацию средств в форме дополнительных налоговых льгот и прочих видов компенсации трат, которые связаны с формированием дополнительных трудовых мест для

граждан, которые особенно нуждаются в социальной опеке, сверх минимального объема, установленного местными органами власти; на выдачу от службы занятости безвозмездной информации о состоянии трудового рынка,

При потребности служба занятости компенсирует работодателям частично или полностью траты по организации процесса обучения принятого на работу населения, высвобождаемого с других организаций.

Соответственно, для осуществления этого механизма существуют все нужные предпосылки.

Для осуществления своего права на труд население ведет самостоятельный поиск работы, либо обращается в отделы службы занятости (приход гражданина отдел службы занятости для поиска работы – это право каждого гражданина, но не его обязанность), который, должен оказать содействие населению в поисках подходящей работы.

Получить свое право на труд население может, также при помощи прямого обращения к работодателю.

Статья 3 Закона «О занятости населения в России» выделяет следующие критерии признания гражданина в статус безработного: поиск трудового места, работоспособность, готовность начать работать, отсутствие заработка и трудового места, присутствие в паспорте отметки о фиксации по месту жительства, присутствие всех требуемых документов, регистрация в отделе службы занятости по месту прописки гражданина для поиска необходимой работы [3].

Отделы службы занятости имеют право рассматривать тему о признании гражданина в статусе безработного исключительно при соблюдении всех приведенных выше критериев в совокупности.

Право на пособие безработного имеет лишь гражданин, которого в принятом законе порядке признали безработным.

Отделы службы занятости осуществляют консультационную поддержку по вопросам, которые входят в их компетенцию, всем гражданам,

обращающимся к ним, в независимости от их места пребывания или жительства; занятым и не занятым трудом, гражданам, которые получают пенсию по старости, инвалидности I, II, III группы, подросткам от 14 до 16 лет, вынужденным переселенцам и беженцам, заграничным гражданам, лицам, у которых нет гражданства. В современное время весомое значение имеет временная занятость. Наиболее результативной является работа с подростками на период летних каникул. Весомое значение получает участие незанятого населения в общественных работах [1].

### **1.3 Основные проблемы реализации муниципальной политики, направленной на урегулирование процесса занятости населения**

На сегодня, при рыночных отношениях в экономике РФ проблема служб занятости граждан и ее урегулирования на уровне муниципалитетов приобретает все большую актуальность. Прежде всего, это соединено с тем, что, создавая полную и результативную занятость граждан, засматривающуюся как первостепенная цель и инструмент достижения достойного уровня жизни населения в социально-направленной экономике, государственные органы власти и местного самоуправления осуществляют результативную и целенаправленную политику урегулирования взаимоотношений, действующих на трудовом рынке и в отрасли занятости граждан.

Основные трудности в регулировании вопросов занятости заключаются в том, что эти вопросы регулируются нормами права федеральных и региональных уровней власти и их реализация происходит через территориальные структуры Федеральной службы занятости РФ. Следует отметить, что большая часть населения, которое проживает на той или иной территории муниципального образования, занято на предприятиях, не входящих в муниципальную собственность. Органы муниципального

управления достаточно ограничены в возможностях влияния на рынок труда. Функции по трудоустройству безработного населения, а также выплаты им пособий по безработице в настоящее время остаются прерогативой органов государственной власти. Несмотря на это, органы муниципальной власти тоже обладают определенным кругом полномочий по влиянию на процессы занятости в пределах своих территорий.

Следует отметить, что проблема занятости населения должна рассматриваться как проблема, имеющая два аспекта [21]:

1) размер и регулярность выплаты заработной платы, определяющие уровень материального благополучия населения муниципального образования и величину налоговых поступлений в бюджеты муниципалитетов;

2) условия труда, которые могут оказывать негативное воздействие на здоровье и продолжительность жизни работника.

В условиях рыночной экономики проблема занятости населения решается на уровне муниципалитетов. К полномочиям органов федеральной власти относится разработка и реализация основных направлений государственной политики в области занятости населения на территории Российской Федерации. Они также осуществляют координацию деятельности органов управления всех остальных уровней в сфере занятости населения, путем определения минимальных и обязательных нормативов для всех нормативов социальной защиты граждан от безработицы. Органы государственной власти субъектов РФ в рамках и на основе разработанной федеральными органами власти государственной политики занимаются разработкой и реализацией региональной политики в сфере занятости, которая учитывает специфику муниципалитетов.

Функционирование рынка труда может быть в значительной степени облегчено участием местного сообщества в подборе специалистов на вакантные рабочие места, в разработке политики, которая направлена на снижение уровня безработицы, в информационном отслеживании изменения занятости и т.д. Достижение баланса между количеством работников и

количеством рабочих мест – это задача, которая может быть решена только на местном уровне. Интерес местного сообщества к рынку труда заключается в том, что местное сообщество помогает наладить конструктивный диалог между работодателями и лицами, ищущими работу. Каждая из сторон диалога стремится достичь своей цели: работники ищут возможность самореализации, в то время как работодатели ищут работников, удовлетворяющих их требованиям. Проблема установления баланса между количеством работников и количеством рабочих мест является одной из ключевых на муниципальном уровне, так как процесс создания кадров и процесс создания рабочих мест для них – это два совершенно независимых процесса. Независимо от причины безработицы все ее негативные последствия ложатся на рабочих, а именно на определенные группы экономически активного населения в зависимости от их возраста, пола, профессиональных навыков, умений и географического местоположения [22, с 247].

Говоря о безработице на местном уровне, следует понимать, что она отличается от национальной по следующим специфическим особенностям:

- 1) области экономики муниципальных образований могут иметь отличную от национальных структуру издержек и технологии;
- 2) в связи с тем, что экономика в муниципалитетах является динамичной, то существует большая вероятность возникновения ситуации, когда происходит изменение спроса, а предложение осуществляет попытки под него подстроиться.

Издержки, направленные на получение информации о спросе, и замедление процесса передвижения рабочей силы создают трудности в ее перестройке в соответствии с данными изменениями [1].

Также следует учитывать различную способность к перестройке рынка труда в зависимости от географического положения муниципального образования. Влияние сил рыночной экономики не всегда способно устранить дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда в определенном регионе. Это связано с сегментацией рынка труда в этом регионе, слабой

мобильностью рабочей силы относительно возможных вариантов ее использования, а также ввиду воздействия факторов, имеющих неэкономический характер, например, привязанность людей к району своего проживания.

Также следует учитывать факторы, имеющие чисто политический характер, которые вынуждают людей покидать районы своего проживания. Федеральным законом № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 06.10.2003 № 131-ФЗ не было установлено функций органов муниципальной власти по управлению и регулированию занятости, а Федеральным законом от 19 апреля 1991г. № 1032-1 «О занятости населения Российской Федерации» за органами муниципальной власти были закреплены полномочия по организации и финансированию [24, с.55]:

- 1) организации и проведения общественных работ на оплачиваемой основе, временного обеспечения рабочими местами лиц несовершеннолетнего возраста (от 14 до 18 лет) в целях заработка в свободное от обучения время, безработного населения, которое испытывает трудности в трудоустройстве, безработных студентов – выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, которые осуществляют поиск работы впервые;

- 2) ярмарки вакансий и учебных рабочих мест [5].

Большая часть органов муниципальной власти осуществляет разработку и реализацию программ занятости населения, поддержки молодежного предпринимательства и малого бизнеса, а также активно взаимодействуют с частными посредническими фирмами и биржами труда.

Органы муниципальной власти наделены следующими полномочиями в сфере занятости населения:

- 1) осуществление разработки и реализации системы экономических и других механизмов, которые регулируют сферу занятости, местного рынка труда и трудовых отношений;

2) реализация функций по координации и контролю за деятельностью в сфере занятости управленческих структур муниципалитета, общественных и других организаций, предприятий и создание муниципальной службы занятости;

3) обеспечение населения, которое ищет работу необходимой информацией;

4) создание банка вакансий, временных и сезонных рабочих мест на

5) муниципальном уровне;

6) организация муниципального заказа на выполнение общественных работ;

7) формирование центра по социальной и психологической адаптации на территории муниципального образования;

8) создание бизнес-инкубатора в муниципалитете, который оказывал бы поддержку начинающим предпринимателям;

9) создание на территории муниципального образования учебного методического центра по профессиональной подготовке населения по специальностям, востребованным на рынке труда;

10) образование муниципальной службы по профориентации учащихся и выпускников школ и учебных заведений начального и высшего профессионального образования;

11) образование на территории муниципального образования попечительского совета, который будет содействовать в поиске работы и дальнейшем трудоустройстве выпускников школ и профессиональных учебных заведений;

12) осуществление организации и проведения мониторинговых исследований рынка труда в целях дальнейшего прогнозирования отраслевой и профессионально-квалификационной структуры спроса на рабочую силу.

На спектр оказываемых услуг по содействию занятости населению оказывают финансовые возможности муниципального образования [19].



Приоритетными направлениями политики занятости населения на уровне муниципального образования должны стать:

- 1) помощь в трудоустройстве выпускников школ и профессиональных учебных заведений;
- 2) оказание материальной и психологической помощи социально незащищенным гражданам;
- 3) развитие новых и совершенствование старых форм взаимодействия с работодателями;
- 4) повышение качества рабочей силы (организация мероприятий по профессиональной переподготовке и повышению квалификации занятого населения муниципального образования).

При выборе основных форм и методов регулирования рынка труда на уровне муниципального образования следует исходить из необходимости изучения и анализа внутренних закономерностей, присущих развитию занятости и сохраняющихся в условиях рыночной экономики, поскольку многие факторы, влияющие на важнейшие параметры занятости, зависят непосредственно от человека (численность населения, его половозрастная структура, расселение населения в городской и сельской местностях и т.д.) [29].

В практике существует несколько хорошо зарекомендовавших себя форм содействия занятости населения. Например, ярмарка вакансий, где посетители могут ознакомиться с банком вакансий, проконсультироваться по вопросам трудового законодательства и выбрать при необходимости учебное учреждение для профессиональной переподготовки [5].

Весьма действенным механизмом реального содействия занятости населения на уровне муниципального образования является организация общественных работ, т.е. оплачиваемые общедоступные виды трудовой деятельности, не требующие предварительной профессиональной подготовки работников и организуемые для обеспечения временной занятости граждан, ищущих работу.

Новой активной формой содействия занятости населения муниципальных образований являются клубы ищущих работу. В клубе гражданам оказывается помощь по поиску работы, приобретении навыков в этом деле, снижении психологической нагрузки, приобретении минимума правовых знаний и т.д.

Для содействия предпринимательской инициативе безработных может быть организован муниципальный бизнес-инкубатор – коллективный офис для начинающих предпринимателей. Особо важна помощь в трудоустройстве лицам, особо нуждающимся в социальной защите, т.е. молодежь, инвалиды, лица, уволенные из рядов российской армии и члены их семей и т.д. Механизмом содействия занятости этим группам населения, являются закон о квотировании рабочих мест [6].

## **ВЫВОД ПО ГЛАВЕ 1**

В заключение первой главы выпускной квалификационной работы можно сделать следующие выводы:

1. Государственная политика занятости являет собой совокупность мер, которые направлены на вовлечение и эффективное использования граждан в отрасли труда для достижения личностных целей и социума.

2. Работа государственных служб занятости помогает активному взаимодействию безработного населения, работодателей, которое закреплено и защищено законодательными нормативами, а также предоставляет социальную помощь социально-незащищенным слоям граждан. Этот процесс достигается следующими векторами деятельности: применение компьютерных банков вакантных должностей, помощь в трудоустройстве, оплата пособий, квалификационное консультирование, отправка на профессиональную подготовку, повышение квалификации, формирование

дополнительных трудовых мест для молодежи, инвалидов - активное осуществление государственной политики занятости граждан.

3. В заключение следует отметить, что для повышения уровня и качества жизни населения муниципального образования органы муниципальной власти должны концентрировать свои основные усилия на обеспечение баланса между спросом и предложением на рынке труда, за счет повышения качества и конкурентоспособности своих кадров, а также на создание условий для эффективной занятости населения

## **ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛИТИКИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ГКУ «ЕКАТЕРИНБУРГСКИЙ ЦЗ»**

### **2.1 Характеристика Государственного казенного учреждения службы занятости населения Свердловской области «Екатеринбургский центр занятости»**

Государственное казенное учреждение службы занятости населения Свердловской области «Екатеринбургский центр занятости» (ГКУ «Екатеринбургский ЦЗ») входит в систему государственной службы занятости населения Российской Федерации, располагается по адресу: г. Екатеринбург, ул. 8 марта, 12.

Государственная служба занятости населения была создана в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 года "О занятости населения Российской Федерации".

Служба занятости руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Законом Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации", другими законами Российской Федерации, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации. Представим перечень ряда документов:

1. Перечень документов, подтверждающих наличие уважительных причин неявки в государственные учреждения службы занятости населения
2. Постановление правительства о порядке исчисления среднего заработка
3. Постановление правительства РФ о порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы
4. Постановление о порядке установления квоты рабочих мест для детей, ищущих работу

5. Постановление о квотировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов в НСО

6. Постановление о порядке предоставления работодателями информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей в ГКУ НСО ЦЗН

7. Приказ об обеспечении условий для беспрепятственного доступа инвалидов к объектам центра занятости населения и к предоставляемым в них государственным услугам [4].

Центр занятости находится в ведении Департамента по труду и занятости населения Свердловской области, обеспечивает реализацию гарантированного государством права граждан на защиту от безработицы, оказывает государственные услуги в сфере занятости населения, трудовой миграции, осуществляет функции в сфере социально-трудовых отношений на территории муниципального образования город Екатеринбург.

С 1 ноября 2016 года в ГКУ «Екатеринбургский ЦЗ» произошла реорганизация: ликвидация районных отделений занятости и объединение всех баз данных (регистр получателей государственных услуг) по г. Екатеринбургу.

Сегодня в структуру ГКУ «Екатеринбургский ЦЗ» входят межрайонные отделы, которые оказывают государственные услуги гражданам:

- содействуя в поиске подходящей работы с учетом уровня профессиональной подготовки, опыта работы, и работодателям;
- содействуя в подборе необходимых работников;
- информируя о состоянии рынка труда;
- профессионально обучая как безработных граждан, так и будущих сотрудников предприятия по заявке работодателя.

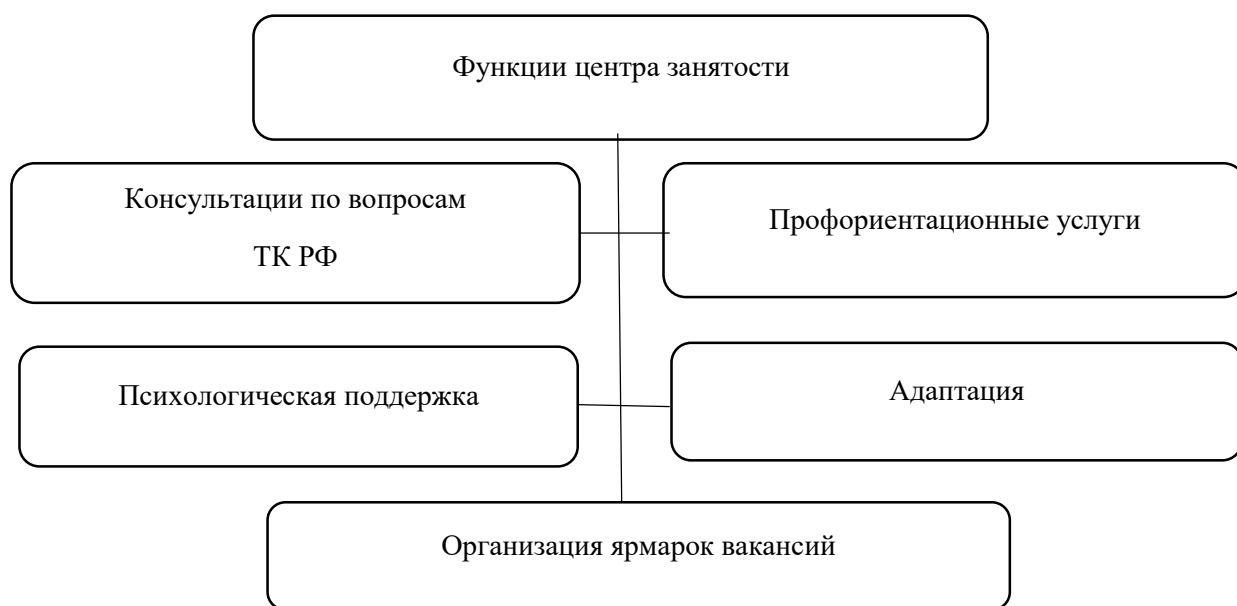
Прием граждан и предоставление гос. услуг осуществляется в удобных помещениях и операционных залах, в режиме единого окна. Теперь ответы на все вопросы, касающиеся трудоустройства граждане могут получить в одном месте:

- ул. Шейнкмана, 22 - Межрайонный отдел № 1;
- ул. Комсомольская, 4 - Межрайонный отдел № 2.

Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, взаимодействие с работодателем по всему спектру гос. услуг ГКУ «Екатеринбургский ЦЗ» осуществляется по адресу ул. Восточная, 64. Прием коллективных договоров на ул. Челюскинцев, 110 А.

На сегодняшний день у Центра занятости есть большие возможности:

- наличие Передвижного информационно-консультационного центра предоставления государственных услуг, который оснащен специализированным оборудованием.

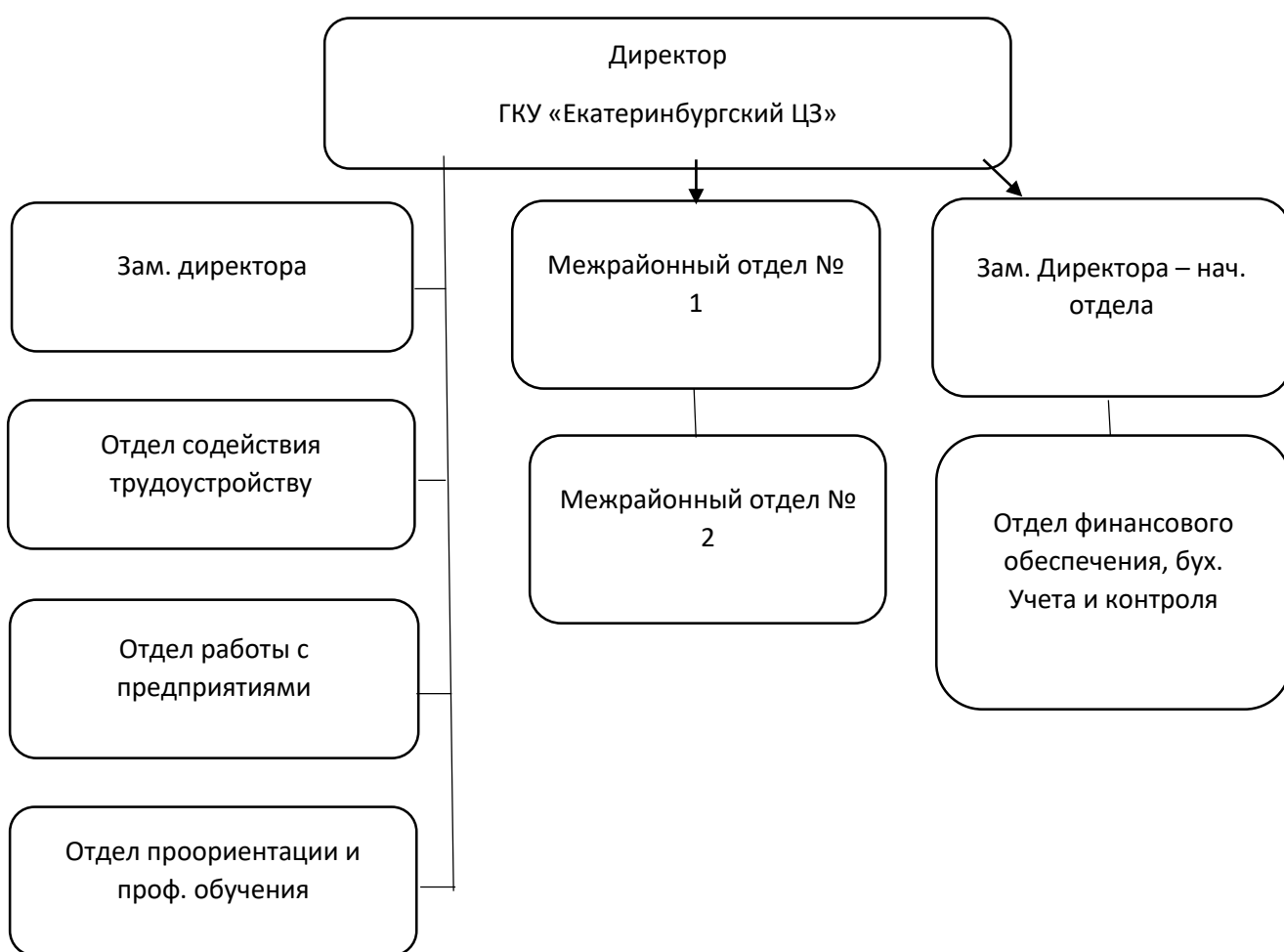


**Рис. 2.** Функции центра занятости г. Екатеринбурга

Возможности мобильного офиса позволяют сделать услуги специалистов центра занятости доступными и адресными. Функционал специалистов центра представлен на (рис. 2.). Специалисты центра занятости населения занимаются и консультативной деятельностью, и выступают в роли психологов, и адаптируют людей к ситуации на рынке труда, выступают организаторами городских, специализированных и мини-ярмарок вакансий –

оказывают всяческую поддержку населению в вопросах трудоустройства. Все государственные услуги населению и работодателям ГКУ «Екатеринбургский ЦЗ» оказываются на бесплатной основе [36].

В электронной базе центра занятости на сегодня более 17 000 вакансий по различным специальностям. Для города – миллионника это возможность обеспечивать рабочими местами граждан, поддерживать ситуацию равновесия на рынке труда. Рассмотрим организационную структуру Центра занятости (рис. 3).



**Рис. 3.** Организационная структура Центра занятости

Структура относится к линейно – функциональному типу, функциональные обязанности четко распределены между отделами и,

соответственно, каждым сотрудником Центра. Работа осуществляется на довольно большой по масштабам город.

Так, население Екатеринбурга составляет 1 444 439 человек.

Численность экономически активного населения – 720 800 человек.

Численность безработных граждан, состоящих на учёте в центре занятости на 01.06.2018 – 3 479 человека. При наличии указанного числа вакансий, практически каждый имеет возможность трудоустройства.

Уровень регистрируемой безработицы на 01.06.2018 – 0.48 %.

Представим некоторые результаты работы ГКУ «Екатеринбургский центр занятости» за 25 лет своего существования (табл.2).

Таблица 2

Критерий оценки	Кол-во чел.
Обращение в центр занятости	3 711 050
Постановка на учет	815 920
Осуществление поиска нового места работы	461 270
Получение новой специальности/повышение своей квалификации	52 233
Получение услуг профессиональной ориентации	303 676
Принятие участия в общественных работах	43 180
Организация «своего дела» (с 1994 по 2016 гг.)	2 321
Осуществление программ по профессиональному обучению, переобучению женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет (с 2012 по 2016 гг.)	187
Трудоустройство граждан с ограниченными возможностями здоровья	12 719

Таким образом, Центр занятости работает с различными категориями граждан, выполняет полностью свой функционал. В течение длительного времени Центр оказывает помощь населению города. Для каждой категории граждан предусмотрен ряд мер, позволяющих успешно реализовывать политику занятости отдельного города – миллионника [34].



## 2.2 Анализ рынка труда Екатеринбурга в 2013-2017гг.

Анализ рынка труда г. Екатеринбурга не отличается стабильностью, имеет свои специфические особенности, связанные с теми направлениями деятельности, которые являются приоритетными для жизнедеятельности города. Рассмотрим изменения на рынке труда города в динамике за несколько лет.

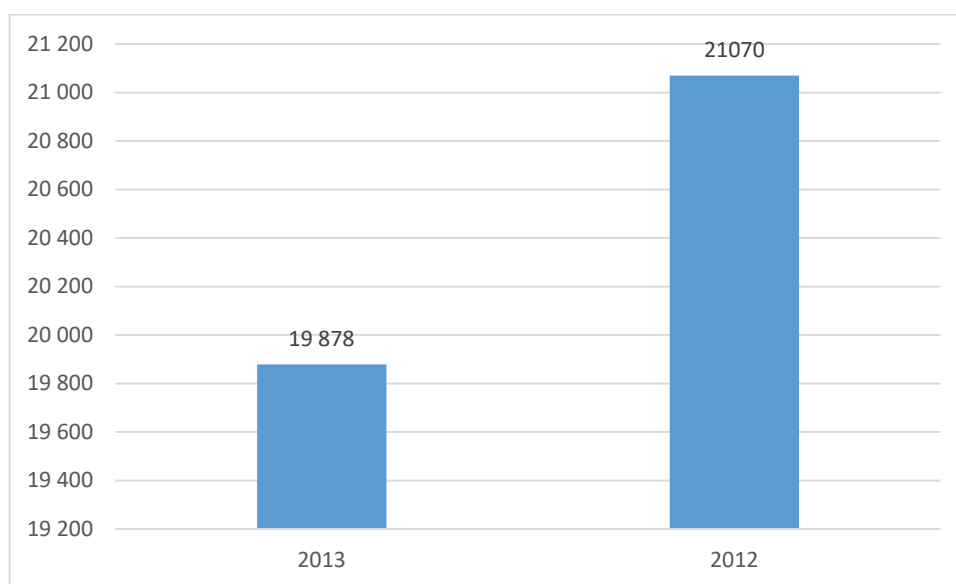
По состоянию на август 2013 года можно обозначить следующие особенности. Отмечается стабильная динамика развития рынка труда: ежемесячно в среднем уровень безработицы (по методологии МОТ) снижается на 0,1 процент. Уровень безработицы (по методологии МОТ) составил в 2013 году 5, 7%, а за весь год снизился на 0,6 процентных пунктов. Если же говорить об уровне регистрируемой безработицы по области в 24 муниципальных образованиях и Екатеринбургу, в частности, то можно отметить его относительно стабильные значения в пределах 1, 29% - 1, 4% (рис. 4) [39].



**Рис. 4.** Безработица в Свердловской области 2012-2013гг.

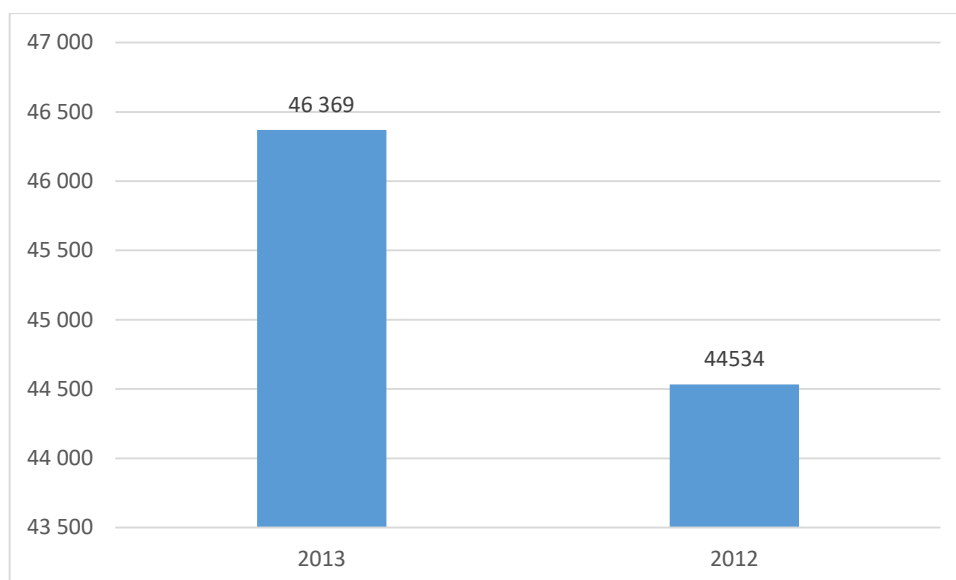
Коэффициент напряженности на рынке труда (отношение численности незанятых граждан, ищущих работу, к числу вакансий, заявленных работодателями) в среднем по городу на 01.08.2013 г. составил 0,8 ед., что на 0,1 ед. лучше соответствующего значения 2012 года.

Численность безработных сократилась на 4948 человек по сравнению с 2012 годом, и составила 29814 человек. Представим некоторые данные на (рис.5. ) [39].



**Рис. 5.** Соотношение числа вакансий

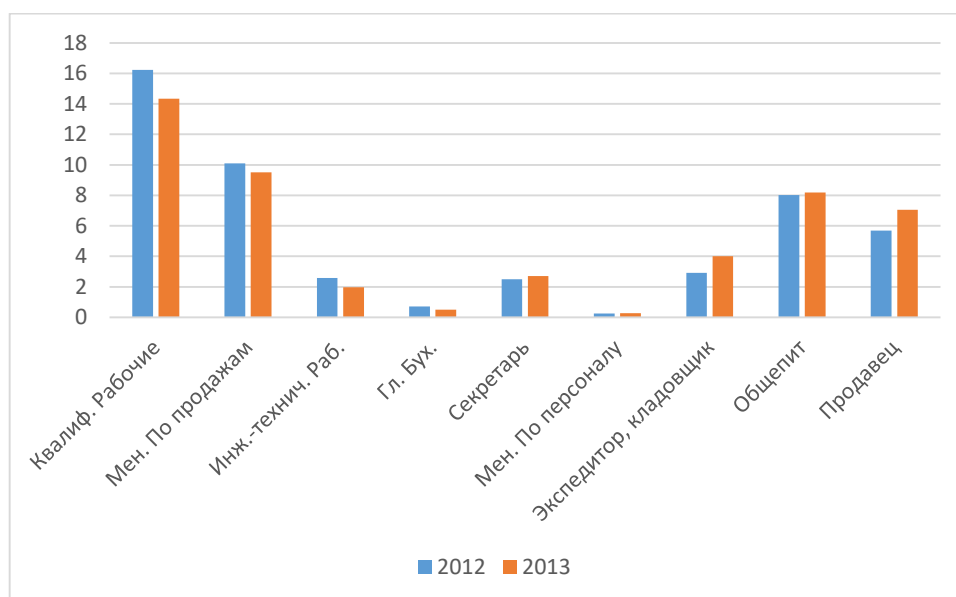
В январе 2013 года количество вакансий в Екатеринбурге уменьшилось на 6% по сравнению декабрем 2012 года.



**Рис. 6.** Количество работодателей

В начале года, как обычно, возросла активность соискателей, но со стороны работодателей не наблюдалась активность, хотя их количество увеличилось (рис. 6.), многие компании использовали внутренние ресурсы, приостановили найм персонала.

Рассмотрим динамику изменений по основным группам специальностей (рис. 7).



**Рис. 7.** Динамика спроса на рынке труда Екатеринбурга (2013г.)

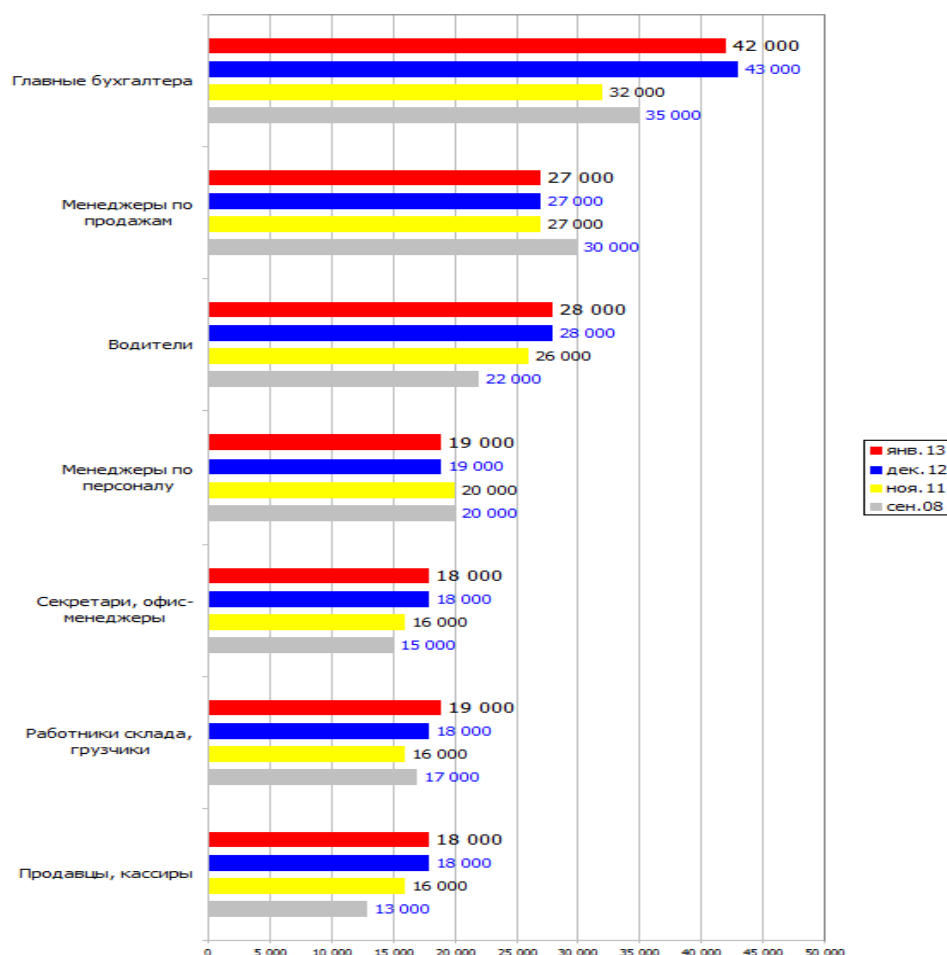
Таким образом, наблюдается снижение спроса на квалифицированных рабочих, менеджеров по продажам, инженерно – технических работников, главных бухгалтеров (вообще сохранялся низкий спрос). Несколько повышается спрос на экспедиторов, кладовщиков, на работников в сфере общепита, продавцов – консультантов и кассиров. Примечательно, что спрос на продавцов остался стабильным, как и заработная плата в размере 14000 руб.

Динамика изменения количества вакансий в целом на рынке Екатеринбурга представлена на (рис. 8) мы видим неуклонный рост вакансий по сравнению с 2009 г [40].



**Рис. 8.** Динамика изменения количества вакансий на рынке труда Екатеринбурга

Если говорить о средней заработной плате в Екатеринбурге, то она различалась среди различных категорий персонала (рис.9) [40].



**Рис. 9.** Средняя предлагаемая заработная плата в Екатеринбурге

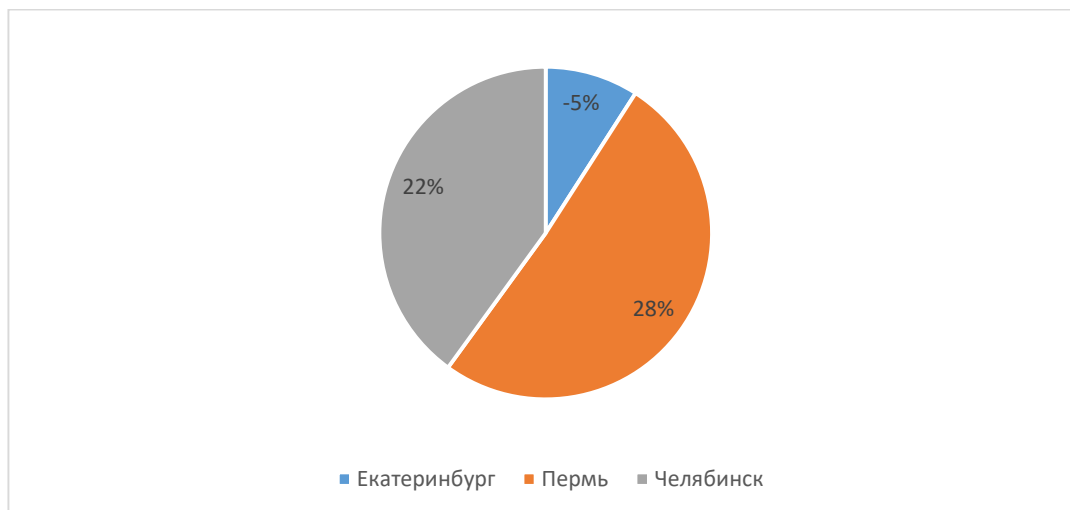
Самая высокая наблюдалась у главных бухгалтеров (42000 руб.), на втором месте оказались менеджеры по продажам как самая востребованная категорий ( 27000руб.), на третьем месте – водители с уровнем оплаты в 28 000 руб. Средние позиции заняли работники офисов, менеджеры по персоналу ( 19000 руб.), и на последнем месте – продавцы - консультанты и кассиры (18000 руб.).

Таким образом, в 2013 году наблюдается некоторая стабильность на рынке труда города, снижение уровня безработицы, постоянный спрос на специалистов, стабильный уровень заработной платы.

Кроме того, в 2013 году постановлением правительства была принята госпрограмма «Содействие занятости населения Свердловской области до

2020 года», которая позволила определить ключевые направления в работе с занятым населением города и области [4].

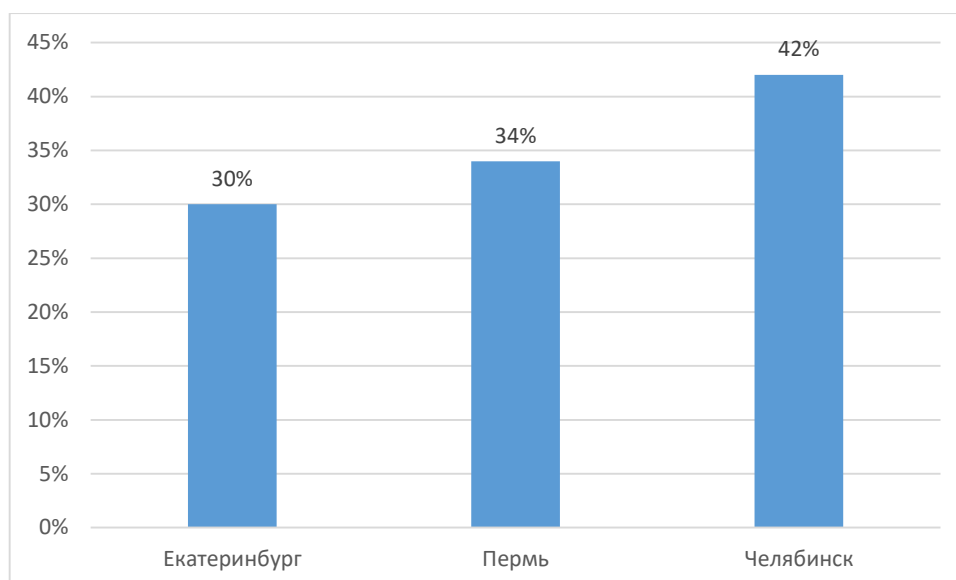
Рассмотрим динамику изменения рынка труда Екатеринбурга в 2014 году в сравнении с городами, в которых численность населения превышает один миллион человек. Сравнение оправданно, поскольку именно в таких городах могут наблюдаться различные явления на рынке труда, обусловленные спецификой региона. В целом по России, и Екатеринбургу, в частности, уровень безработицы несколько ниже, чем в 2013 г.: произошло снижение с 5,8% до 4,8%. На (рис.10) представлено количество вакансий по трем городам- миллионникам Уральского региона.



**Рис. 10.** Динамика вакансий по городам

Как мы видим, прирост вакансий наблюдается в Перми на 28%, в Челябинске – на 22%, в Екатеринбурге же наблюдается снижение количества вакансий (-5%). Данная ситуация объясняется нестабильной экономической ситуацией в России, особенно остро проявившейся во второй половине 2014 г., и серьезными проблемами на валютных рынках. Таким образом, спрос на рынке труда города стал падать.

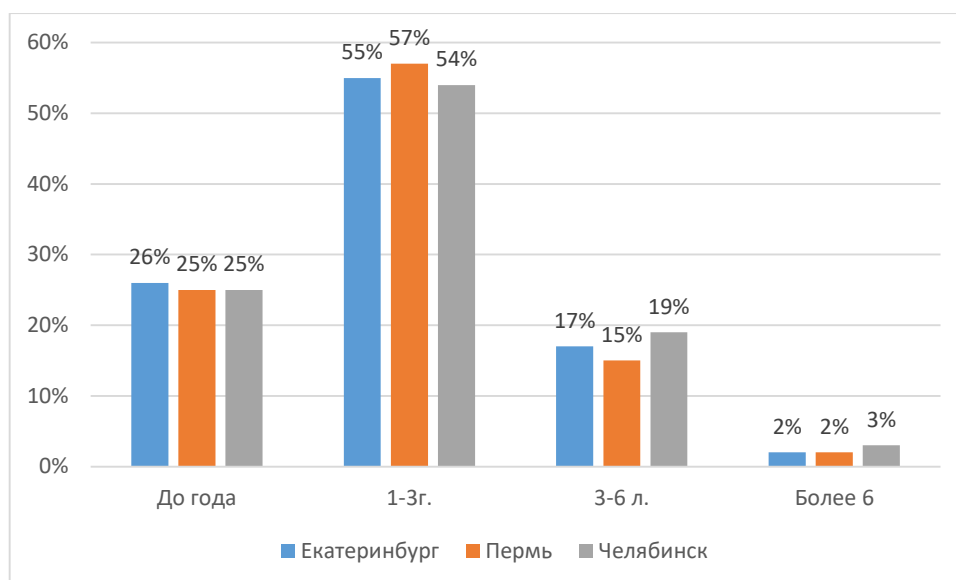
Что касается предложения труда – то ситуация здесь несколько отличается (рис.11).



**Рис. 11.** Динамика резюме (2014 г. к 2013г., %)

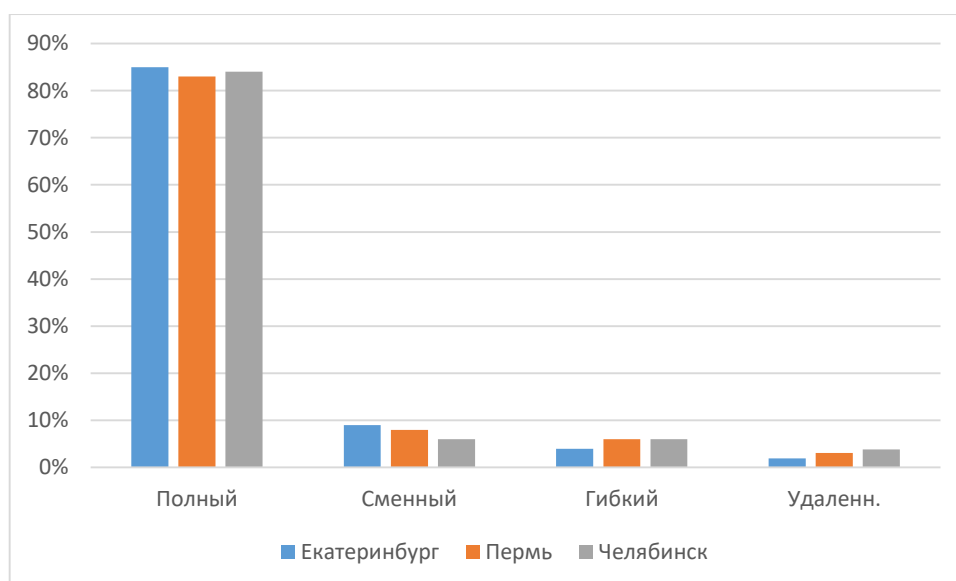
По рассматриваемым городам, наблюдается положительная динамика, т.е. рост числа предложений со стороны кандидатов. При снижении спроса это порождает такое явление как безработицу и, соответственно, снижение цены на труд.

Можно говорить также об изменениях, которые происходили в структуре спроса на рабочую силу, например, по опыту работы. Тенденция – более молодые специалисты. Рассмотрим эту тенденцию по трем городам (рис.12). В данном случае Екатеринбург находится по требованиям на уровне остальных городов. Хотя общероссийская тенденция, спрос на молодых специалистов, присутствует (около 25% вакансий), но большее количество работодателей (около 57%) предпочитают приглашать на работу проверенных кандидатов с опытом работы от 1 до 3х лет [39].



**Рис. 12.** Структура спроса по опыту работы

Рассмотрим требования к структуре спроса по такой составляющей как график работы (рис.13).

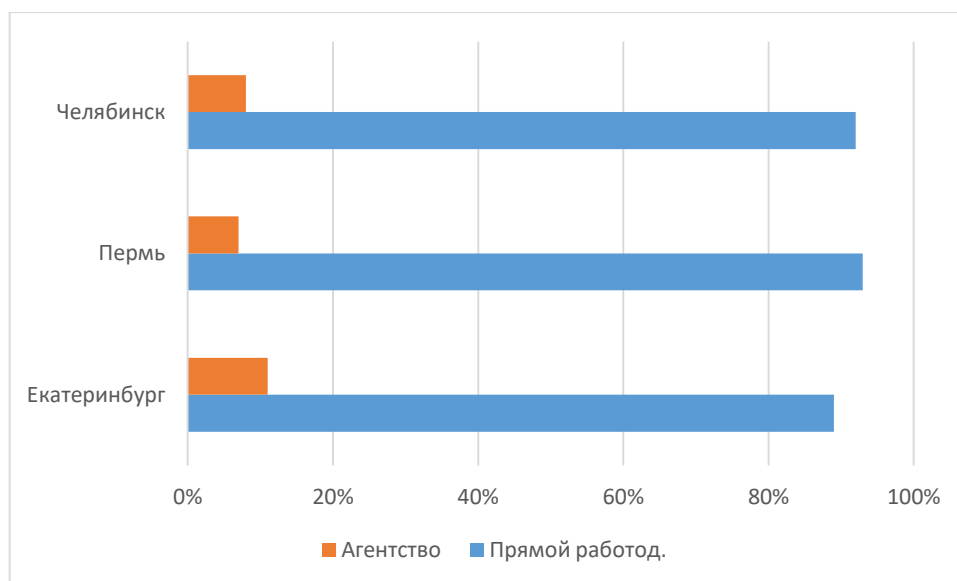


**Рис. 13.** Структура спроса по графику работы

Итак, Екатеринбург по структуре спроса по графику работы находится на первом месте по России в требовании работы на полный рабочий день (85% от общего количества вакансий), только начинают появляться остальные графики занятости: неполный рабочий день, фриланс или удаленная работа. Интересным является анализ источников привлечения кандидатов:



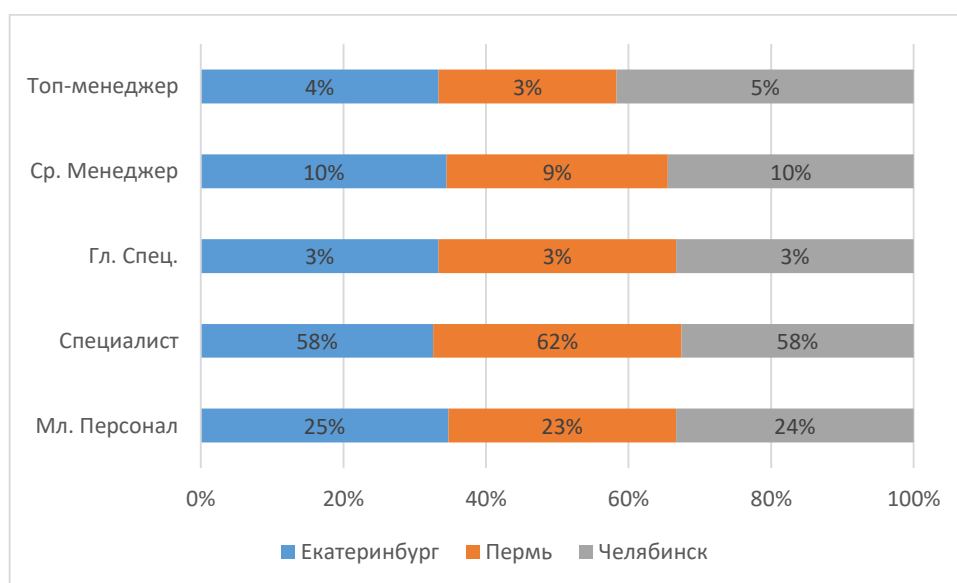
использование внутренних ресурсов компании или же обращение в кадровое агентство (рис.14) [34]



**Рис. 14.** Структура спроса по источнику подбора

Так, вакансии от прямых работодателей доминируют в Екатеринбурге и других городах региона, в соотношении почти 90% к 10%. Т.е. компании подбирают персонал под свои требования и собственными силами осуществляли поиск и отбор персонала.

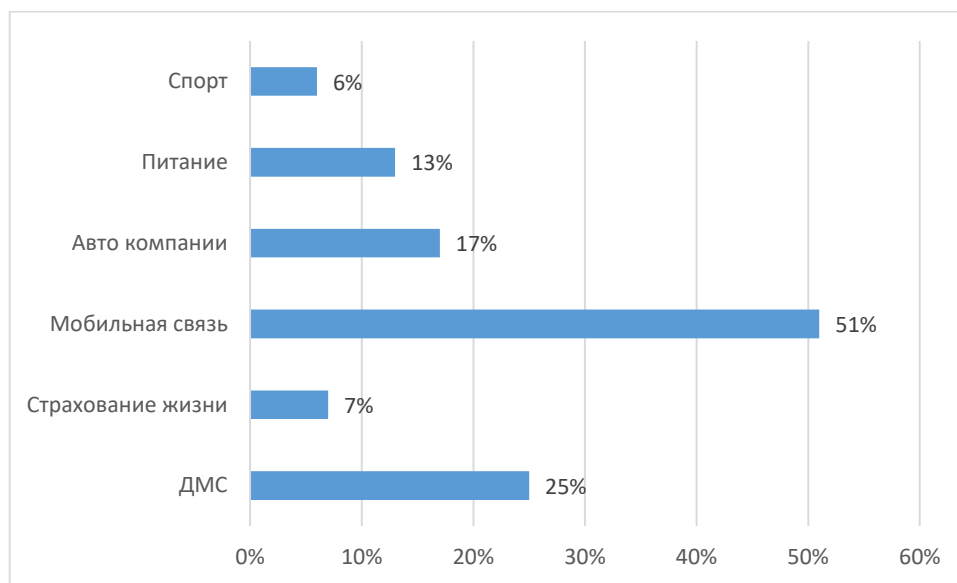
Рассмотрим востребованность различных категорий персонала на рынке труда (рис.15).



**Рис. 15.** Структура спроса по типу персонала

В Екатеринбурге основная доля вакансий приходилась на младший персонал (25% вакансий), на втором месте по востребованности – специалисты (58%), далее уже старшие менеджеры. Эта тенденция наблюдается и в других городах.

Уровень заработных плат по типовым должностям (бухгалтер, менеджер по персоналу, юрист, экономист) колебался в пределах 31000 – 36000 руб.), тогда как средняя заработная плата по России составляла 36000 руб, что на 7% было больше, чем годом ранее.



**Рис. 16.** Нематериальные льготы в компаниях

Каждый работодатель на рынке труда стремится быть привлекательным работодателем. Поэтому вопрос о предлагаемых нематериальных льготах – достаточно важен. Рассмотрим соотношение льгот (рис.16) в г. Екатеринбурге. На первом месте была мобильная связь (51% компаний от общего числа участников), на втором месте – система ДМС, а на третьем автомобиль от компании и доставка до места работы (соответственно, 25% и 17%). Это позволяло компаниям включать в свои компенсационные пакеты блок «заботы о сотруднике», что несомненно привлекало кандидатов на вакансии.

Рассмотрим особенности рынка труда в 2015 году [37]. Тенденции этого года соотносятся с подобными тенденциями на общероссийском рынке труда.

Зафиксирован существенный рост количества людей, находящихся в вынужденном простое или работающих неполный рабочий день.

Этот год был достаточно продуктивным для деятельности Центра занятости Екатеринбурга:

- по программе «Содействие занятости населения Свердловской области до 2020 года», было трудоустроено 37,9 тыс. Человек;

- велось профессиональное обучение безработных — новую профессию получили порядка 1, 5 тыс. Человек;

- программы самозанятости безработных, благодаря чему 125 человек зарегистрировались в качестве индивидуальных предпринимателей [3].

В 2015 году Правительство области разработало программу дополнительных мероприятий по снижению напряженности на рынке труда Свердловской области Она предусматривает:

- содействие в сохранении рабочих мест и снижение напряженности на рынке труда области,

- поддержку уровня занятости и доходов свердловчан, находящихся под угрозой увольнения.

Также Центром отслеживался вопрос подготовки кадров для оптимального обеспечения запросов региональной экономики.

На областном уровне создан Координационный совет по вопросам оплаты труда и легализации трудовых отношений, на муниципальном уровне — межведомственные рабочие группы по снижению неформальной занятости, легализации заработной платы, повышению собираемости страховых взносов во внебюджетные фонды. По состоянию на 1 июня 2015 года, в регионе легализованы трудовые отношения с 8,77 тыс. работников. Более 2 тыс. организаций взаимодействовали со своими сотрудниками в формате неофициальных трудовых взаимоотношений [39].

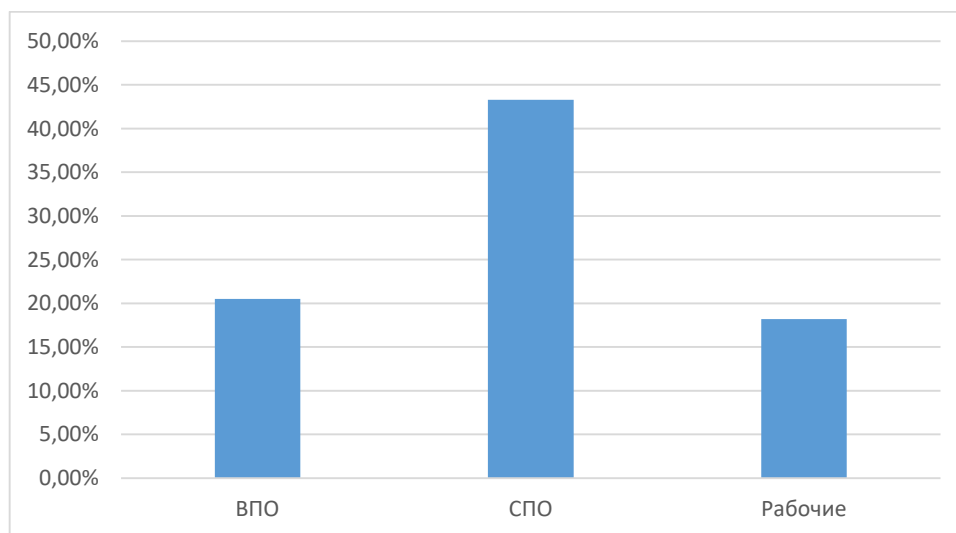
Ситуация на рынке труда достаточно стабильна. Представим основные данные в (табл. 3).

**Основные показатели по рынку труда (2015г.)**

Критерии	Показатели
Число безработных (официально)	32,806 тыс. человек
Уровень регистрируемой безработицы	1,44%
Вакансии	35,18 тыс. (постоянный рост)
Коэффициент напряженности	1,1 незанятых граждан на 1 вакансию
Разрешения на работу иностранных работников	23,723 тыс. Разрешений

В городе также велась работа по снижению количества привлекаемой иностранной рабочей силы. За период с 2007 года по 2014 год квота на привлечение и использование иностранных работников в регионе снизилась более чем в 4 раза (с 197,9 тыс. человек в 2007 году до 47,9 тыс. человек в 2014 году). Чаще всего мигранты устраиваются на работу в сферу строительства, оптовой и розничной торговли, а также на обрабатывающие производства.

2016 год внес свои коррективы. Уровень безработицы несколько вырос: с 1,44% до 1,5%. На 01.12.2016 г. уровень безработицы по Екатеринбургу уже снизился, показав отметку в 0,73%. Больше всего безработица коснулась персонала со средним профессиональным образованием (рис.17).



**Рис. 17.** Количество безработных по уровню образования (2016г.)

Работники с высшим профессиональным образованием, оставшиеся без работы, оказались на второй месте по численности – 20,5%. Третье место заняли рабочие и служащие с общим средним образованием – 18,2%.

Важными особенностями рынка труда 2016г. являются:

- количество открытых вакансий не соответствует спросу на рабочие места, ведь в среднем на каждое предложение работодателя готовы ответить более чем 5 соискателей;

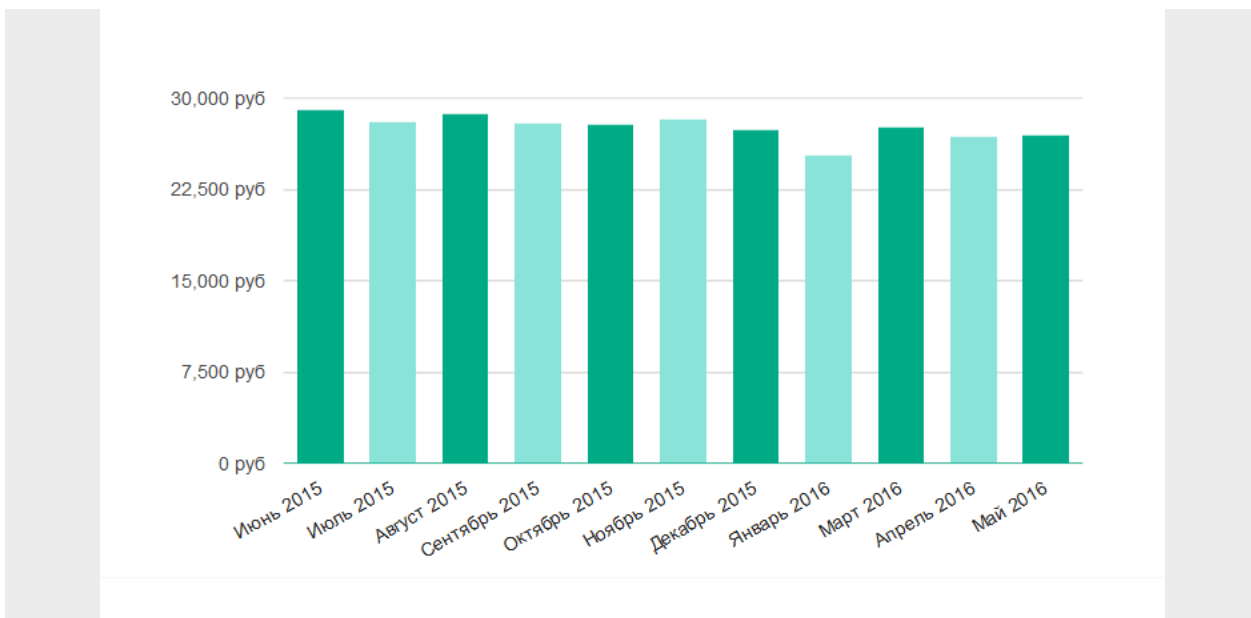
- заработная плата здесь довольно низкая — только 26 904 руб. Как сообщает портал вакансий [Trud.com](http://Trud.com), это на 20% меньше среднего уровня заработка в стране;

- негативная тенденция к уменьшению уровня средней оплаты труда в регионе (рис.18):

По сравнению с мартом, в мае текущего года ее уровень снизился на 2,6%;

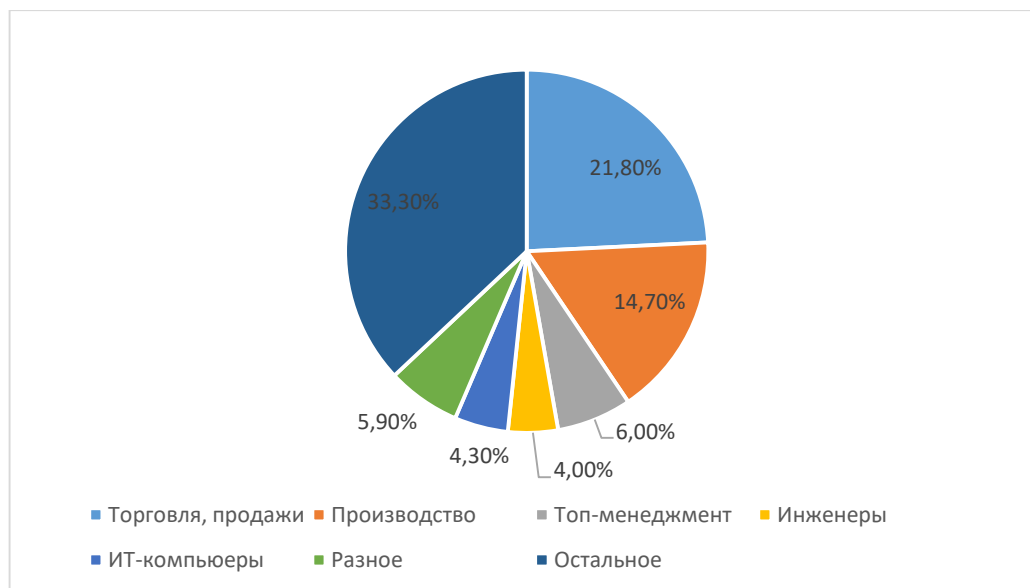
Относительно июня прошлого года спад уровня зарплаты составил 7,2%.

Такая ситуация на рынке труда Екатеринбурга прежде всего объясняется сложным экономическим состоянием страны, и региона в частности. Только стабилизация макроэкономической ситуации, развитие малого и среднего бизнеса, а также привлечение инвестиций в экономику города позволит обеспечить более высокие заработки жителям столицы Урала [38].



**Рис. 18.** Динамика заработных плат в течение 2016г.

На рис. 19 представлены три сферы, которые представляют актуальные вакансии в 2016г. Открыто в торговле и продажах — 21,8% от общего количества. На втором месте с весомым уделом 14,7% находится производство. К слову, Екатеринбург является важным промышленным центром Российской Федерации. Здесь успешно развивается металлургия, тяжелое машиностроение, легкая и пищевая промышленность, а также военно-промышленная отрасль.



**Рис. 19.** Востребованность сфер деятельности

Третье место в рейтинге популярных секторов народного хозяйства принадлежит менеджерам высшего звена: весной было открыто аж 1388 вакансий для «белых воротничков»" ТОП-уровня [41]. Кроме того, в список отраслей, лидирующих по количеству вакансий, вошли инженеры, технологи и проектировщики, а также сектор информационных технологий.

Что касается наиболее востребованных профессий, то безусловным лидером по итогам анализируемого периода является продавец-кассир — 1262 предложения работы. Средний уровень зарплаты по этой должности составлял 21066 руб.

Нуждался рынок труда Екатеринбурга и в медицинских сестрах — 660 открытых вакансий. Стоит отметить, что по итогам 2016 года по этой должности наблюдался серьезный дефицит соискателей: количество предложений работы превышало число претендентов почти в два раза.

Всего лишь 9 244 человека вошли в статистику за период с декабря 2015 по май 2016 года. Из них, по данным центра занятости, 4 800 граждан получили желаемую работу [40].

. Также в топе запросов инженерные направления. Следует отметить, что среди горожан часто задаваемым поисковым запросом стал «работа по выходным», «работа на неполный рабочий день», «работа с ежедневной оплатой». Частота его появления в российской системе вакансий ГородРабот.ру увеличилась за полгода на 25%. Этот факт нельзя оставить без комментариев, ведь это прямое свидетельство возникшей у населения потребности подрабатывать по мимо своего основного рабочего места.

В 2017 году наблюдаются положительные тенденции на рынке труда города. Безработица в Екатеринбурге в первом квартале 2017 года снизилась по сравнению с аналогичным периодом 2016 года. Уровень регистрируемой безработицы к концу марта 2017 года составил 0,73 процента (на конец марта 2016-го - 0,92 процента). Количество зарегистрированных безработных за январь - март 2017 года снизилось на 19,7 процента по сравнению с аналогичным периодом прошлого года и составило 5 тысяч 322 человека. Спрос на рабочую силу работодателями на конец марта 2017 года составил 15 тысяч 14 вакансий, что в 2,8 раза больше числа зарегистрированных безработных. За январь - март 2017 года среднесписочная численность работающих на крупных и средних предприятиях Екатеринбурга составила 430,1 тысячи человек.

Стоит отметить, что, по данным Росстата, уровень безработицы в целом по России составил 5,4 % от экономически активного населения страны, по Свердловской области - 6,1 % [34].

Одной из негативных тенденция последних лет является тенденция снижения численности рабочей силы (табл.4).

Таблица 4

**Численность рабочей силы, занятых и безработных в возрасте 15 лет и старше**

	Численность рабочей силы, тыс. человек	В том числе		Уровень участия в рабочей силе, в %	Уровень занятости, в %	Уровень безработицы, в %
		занятые	безработные			
в 2017 году						
I квартал	2193,8	2058,8	135,0	61,6	57,8	6,2
II квартал	2159,6	2034,4	125,2	60,6	57,1	5,8
III квартал	2195,2	2087,1	108,1	61,6	58,6	4,9
IV квартал	2167,6	2059,0	108,6	60,9	57,8	5,0
в среднем за год	2179,0	2059,8	119,2	61,2	57,8	5,5
в 2018 году						
I квартал	2158,6	2052,0	106,6	61,0	58,0	4,9

Постепенное снижение численности предполагает проблемы занятости на рынке труда, возникновение структурной безработицы, нехватки предложения по некоторым должностям со стороны кандидатов.

Число занятых и безработных в экономике города показывает: 63, 7% - категория занятых в экономике, уровень безработицы составляет 5% (табл.5).

Таблица 5

**Численность рабочей силы, занятых и безработных в возрасте 15-72 лет**

	Численность рабочей силы, тыс. человек	В том числе		Уровень участия в рабочей силе, в %	Уровень занятости, в %	Уровень безработицы, в %
		занятые	безработные			
в 2017 году						
I квартал	2188,3	2054,1	134,2	67,8	63,6	6,1
II квартал	2153,8	2029,3	124,5	66,7	62,9	5,8
III квартал	2192,7	2084,6	108,1	67,9	64,6	4,9
IV квартал	2164,4	2055,8	108,6	67,1	63,7	5,0
в среднем за год	2174,8	2056,0	118,8	67,4	63,7	5,5



Наряду с этим, довольно значительная часть занятого населения находится в поисках дополнительного заработка, т.е. уровень заработной платы не позволяет выходить на нормы жизнеобеспечения. Тенденция сохраняется в 2017-2018 гг., хотя по статистике несколько снизилась (табл.6).

Таблица 6

**Готовность к дополнительной занятости (в возрасте 15 лет и старше)**

	Занятое население  - всего	Из них имеют		Ищут дополнительную работу	Из них имеют	
		одну работу	две и более работ		одну работу	две и более работ
в 2017 году						
I квартал	2058,8	2024,1	34,7	34,9	27,6	7,3
II квартал	2034,4	1999,9	34,5	29,0	24,2	4,8
III квартал	2087,1	2035,6	51,5	31,0	20,7	10,3
IV квартал	2059,0	2015,6	43,4	40,3	31,3	9,0
в 2018 году						
I квартал	2052,0	2012,9	39,1	26,7	22,1	4,6

В поисках дополнительной работы в 2017г. находилось около 40% граждан, на начало 2018г. – около 30%. Рассмотрим самую актуальную информацию по рынку труда города (табл.7).

Таблица 7

**Экспресс – информация о положении на рынке труда города  
Екатеринбурга (2018г.)**

Наименование населенного пункта	МО «город Екатеринбург»
Период (дата) составления экспресс – информации	28.12.2017 г. - 26.04.2018 г.
Численность граждан, обратившихся в центр занятости с целью получения государственных услуг в области содействия занятости населения:	
- за содействием в поиске подходящей работы (за период)	7 932 чел.
- за информацией о положении на рынке труда (за период)	18 117 чел.
- за профессиональной ориентацией (за период)	5 252 чел.
Численность граждан, нашедших подходящую работу (за период)	6 297 чел.
Уровень трудоустройства граждан (за период)	43,8 %
Численность безработных граждан, состоящих на учете в Центре занятости, в численности экономически активного населения на 27.04.2018 г.	3 627 чел.

Уровень регистрируемой безработицы на конец отчетного периода на 27.04.2018 г.	0,50 %
Коэффициент напряженности на рынке труда на 27.04.2018 г.	0,32
Потребность в работниках для замещения свободных рабочих мест на 27.04.2018 г.,	15 120 вакансий 6 023 единиц (39,8 %)
Потребность в работниках, имеющих рабочие профессии на 27.04.2018 г.	7 401 единиц (48,9 %)
Количество вакансий с предложением размера заработной платы, превышающего прожиточный минимум (10 705 руб.), установленный на IV квартал 2017 г. по Свердловской области	13 790 единиц (91,2 %)
Количество вакансий, приходящихся на 1 безработного, на 27.04.2018 г.	4,2 единиц

Намечаются некоторые положительные тенденции.

На основании анализа динамики изменения рынка труда г. Екатеринбурга можно сделать определенные выводы.

1. В течение рассматриваемого периода с 2013 по 2017гг. на рынке труда отмечена нестабильность, связанная, прежде всего, с экономическими проблемами в стране и регионе.
2. В течение времени менялся уровень безработицы граждан, но не достигал недопустимой отметки.
3. В течение этого периода менялось соотношение спроса и предложения на рынке труда по некоторым специальностям, что вызвано развитием техники, технологии – не востребованностью специалистов ряда отраслей.
4. Менялась структура спроса со стороны работодателей: с минимальным опытом работы.
5. Произошел рост числа безработных со средним профессиональным образованием, что также вызвано объективными внешними причинами.
6. Происходит ограничение рабочих мест для трудовых мигрантов в целях обеспечения занятости населения самого города.
7. Постепенное снижение численности занятого населения может вызвать серьезные проблемы на рынке труда, должно стать приоритетным направлением развития.

8. Готовность занятого населения к дополнительной работе – остается актуальной, что говорит о низкой реальной заработной плате.

9. Служба занятости города проводит работа по множеству направлений в целях поддержания работоспособного уровня незанятого населения [35].

### **2.3 Разработка рекомендаций по совершенствованию работы Центра занятости г. Екатеринбурга**

Конечно, огромная заслуга Центра занятости города в реализации программ муниципалитета по обеспечению, подготовке граждан к новой работе, поиски временной занятости, организации обучения и переобучения. Представим анализ внутренних особенностей работы Центра занятости, его сильные и слабые стороны, а также возможности внешней нестабильной среды, в условиях которой необходимо решать проблемы занятости населения города (табл.8).

Таблица 8

#### **SWOT – анализ деятельности Центра занятости г. Екатеринбурга**

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"><li>– Поддержка местной администрации</li><li>– Реализация программы «Содействие занятости населения Свердловской области до 2020 года»</li><li>– Передвижной информационно-консультационный центр предоставления государственных услуг</li><li>– Объединение всех баз данных (регистр получателей государственных услуг) по г. Екатеринбургу</li><li>– Взаимодействие с работодателем по всему спектру госуслуг</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Невозможность справиться с возрастающим количеством обращений граждан</li><li>– Ограниченное время общения с клиентом</li><li>– Сложность регламента по подбору вакансий</li><li>– Снижение мотивации сотрудников</li><li>– Работа в условиях структурной безработицы (несоответствие граждан на учете в ЦЗ и требований работодателей)</li></ul>
Возможности	Угрозы

<ul style="list-style-type: none"> <li>– Новые форматы занятости</li> <li>– Удаленная работа для граждан</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Демографические проблемы</li> <li>– Экономическая нестабильность</li> <li>– Политические события</li> </ul>
---	--

Таким образом, несмотря на довольно серьезные преимущества в работе Центра занятости г. Екатеринбурга, наблюдаются некоторые недостатки, которые можно снизить (или устранить) благодаря разработке ряда рекомендаций. Недостатки связаны и с общей ситуацией на рынке труда, и со спецификой работы самих специалистов службы (работа с людьми, которые остались без работы) [38]. Предлагаем разработать рекомендации для решения следующих проблем:

1. Неготовность принимать большое количество безработных.
2. Снижение мотивации сотрудников Центра в работе (профессионально выгорание).
3. Неготовность предоставлять востребованных специалистов

Таблица 9

### Рекомендации по устранению недостатков в работе Центра занятости

Проблемы	Мероприятия	Ответственный	Ожидаемые результаты
Неготовность принимать большое количество безработных	Профилактика безработицы (Система опережающего обучения )	Зам. директора	Возможность своевременной подготовки необходимых рынку специалистов
Снижение мотивации сотрудников	Диагностика уровня профессионального выгорания. Разработка тренинга	Зам. директора	Снижение уровня профессионального стресса, повышение удовлетворенности в работе
Неготовность предоставлять востребованных специалистов	Разработка тренинга профориентации (На основе Атласа новых профессий) [33].	Зам. директора	Новый статус Центра занятости, современные подходы в работе

Рассмотрим содержание основных мероприятий.

1) Опережающее обучение.

Серия подобных мероприятий призвана подготовить людей, которые остались без работы – к своей востребованности на современном рынке труда. Предполагается также сотрудничество с ведущими предприятиями города на профессиональное обучение, получение новых специальностей. В категорию востребованных специалистов рабочих специальностей входят:

- электросварщики, электромонтеры,
- специалисты по системам гидроприводов и средств автоматики,
- промышленные альпинисты,
- менеджеры по маркетингу и сбыту,
- специалисты по проектированию и разработке конструкторской непараметрической документации,
- инженеры по обработке металлов давлением и т.д.

Центру занятости необходимо на постоянной основе проводить обучение по направлениям:

- языковая подготовка;
- компьютерные технологии.

Данные направления являются универсальными и подходят большому количеству людей. Обучение безработных граждан осуществляется в образовательных организациях в соответствии с заключаемыми органами службы занятости государственными контрактами (договорами) [41]. Учебно-курсовая сеть позволяет Центру занятости проводить обучение для разных категорий персонала: от линейного до уровня специалистов. А сотрудничество с образовательными организациями высшего или среднего профессионального образования, а также с учебными центрами предприятий – позволяет соотнести потребности самих предприятий в специалистах и их своевременное обучение. Так, центр занятости сотрудничает: с Уральским институтом управления, АНО ВО «Гуманитарным университетом», ЧОУ

«Академией международного туризма» и многими другими. Что дает опережающее обучение каждому из участников рынка труда? (табл.10).

Таблица 10

### Преимущества опережающего обучения

Для безработного	Для предприятий	Для Центра занятости
Возможности получения новой профессии	Подготовка специалистов для своего предприятия	Доверие со стороны людей, потерявших работу
Возможности трудоустройства	Сохранение стабильного коллектива	Ведущее направление деятельности
Выбор специальности	Повышение престижа рабочих профессий	Положительная репутация
Бесплатное обучение	Имидж достойного работодателя	Обеспечение наиболее полной занятости населения
Гарантия занятости	Планомерное замещение сотрудников	Эффективность работы

Таким образом, каждый из участников рынка труда находится в ситуации «выигрыша», главное – соблюдение условий договора и желание каждой из сторон активно участвовать в программах [38].

#### 2) Тренинг по изучению «Атласа новых «профессий»

В продолжение данной рекомендации, мы предлагаем знакомить и сотрудников, и руководство компаний, и безработных граждан с новыми направлениями на рынке труда. Поможет в этом – Атлас новых профессий [33].

Атлас дает информацию об:

- Устаевающие профессиях;
- Новых профессиях.

Задача Центра занятости – донести информацию для людей, которые должны знать о происходящих на рынке труда изменениях, быть готовыми к ним, имели способность выбирать то, что более всего подходит для имеющейся базы компетентности.

Информацию можно представить в виде тренинга, основные блоки которого представлены в (табл.11).

Таблица 11

**Основные блоки тренинга «Атлас новых профессий»**

Основные блоки	Содержание
Цель тренинга:	Знакомство с новыми профессиями, поиск возможности применения своей компетентности на новом рынке труда, мотивация к новой работе
Целевая аудитория:	Незанятые граждане
Продолжительность:	3 часа
Примерная программа:	Разминка Атлас – о профессиях настоящего и будущего Кто я? Что я? ( саморефлексия) Варианты выбора ( работа с атласом) Построение персональной матрицы SWOT Составление резюме Выбор программ обучения Рефлексия

Тренинг будет полезен и сотрудникам Центра занятости. Их задача – вовремя выявлять и снижать симптомы, связанные с отсутствием работы. Еще одно преимущество – это актуализация знаний самих работников Центра новых профессиях, о требованиях работодателей к уровню подготовки современных специалистов. Специалисты Центра занятости работают зачастую с категорией отчаявшихся людей или людьми, находящимися в ситуации стресса. Поэтому необходимо вовремя выявлять состояние их профессионального выгорания.

3) Работа с сотрудниками Центра занятости.

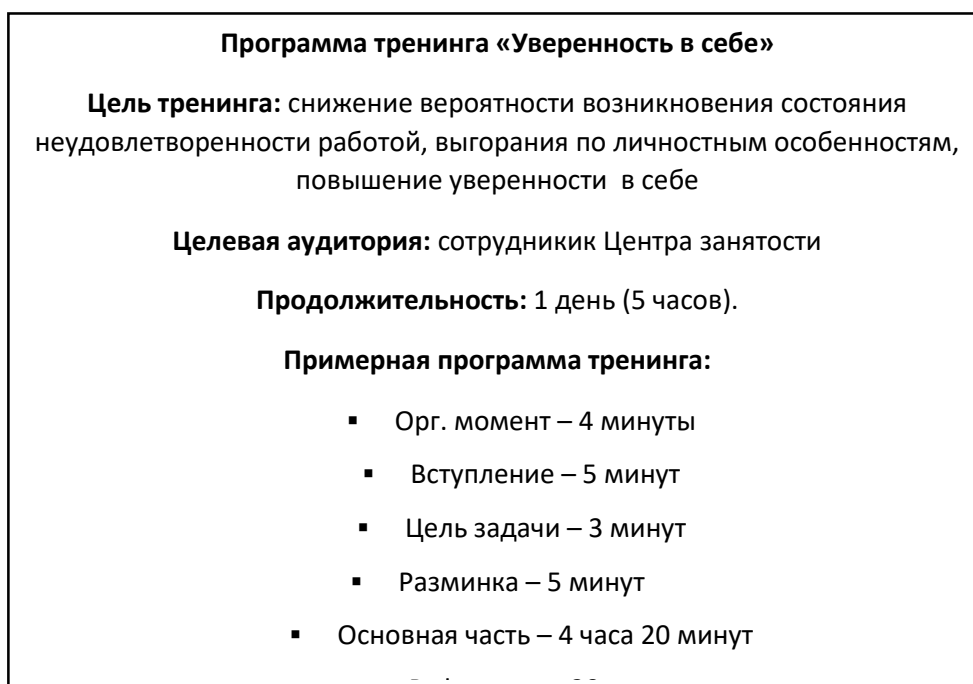
Профессиональное выгорание – одно из последствий взаимодействия с безработными гражданами. Для снижения этого негативного состояния предлагаем проводить диагностику состояния работников Центра, а на основании результатов – проводить тренинги по снижению состояния профессионального выгорания.

«Анкета по оценке степени выраженности симптома профессионального выгорания» (см. прил. 1). Анкета направлена на самооценку эмоционального

состояния работников: по предложенной шкале необходимо оценить свое состояние на работе, после работы, в целом. В зависимости от этого можно провести следующую градацию эмоционального состояния:

- низкий уровень;
- средний уровень;
- высокий уровень.

Предлагаем провести тренинг на тему: «Развитие уверенности в себе». Тематика основана на результатах исследования состояния персонала и позволяет формировать навыки, способствующие комфортному общению, навыкам личностного роста, умению действовать в условиях конфликта. Такие тренинги позволяют гармонизировать эмоциональный фон рабочей атмосферы (организационный фактор), а также повлиять на личностное развитие работников (личностный фактор), что в итоге сказывается на снижении или недопущении состояния профессионального выгорания (рис. 20).



**Рис. 20. План тренинга**

Тренинг может быть разработан психологом Центра занятости. Один из вариантов проведения тренинга представлен в (см. прил. 2). Если говорить о



социальных эффектах по результатам проведения тренинга – они достаточно очевидны:

- психологическая разгрузка сотрудников Центра;
- переключение от работы, поддержание мотивации на дальнейшие успехи;
- повышение заинтересованности персонала в результатах;
- поиск возможности распределять рабочее и свободное время,
- снижение уровня конфликтности,
- повышение производительности труда.

Таким образом, внедрение рекомендаций позволяет поддерживать качество работы сотрудников Центра занятости, поддерживать доверие к работникам Центра, выполнять программы занятости населения города.

## **ВЫВОД ПО ГЛАВЕ 2**

Изучение деятельности ГКУ "Екатеринбургский ЦЗ" позволяет нам сделать определенные выводы.

Государственное казенное учреждение службы занятости населения Свердловской области «Екатеринбургский центр занятости» (ГКУ «Екатеринбургский ЦЗ») входит в систему государственной службы занятости населения Российской Федерации. Наличие Передвижного информационно-консультационного центра предоставления государственных услуг, который оснащен специализированным оборудованием позволяет Центру выполнять свои функции в полном объеме.

Анализ рынка труда г. Екатеринбурга, проведенный за период 2013-2017гг. позволяет сделать вывод о нестабильности рынка труда, наличии специфических особенностей, связанных с теми направлениями деятельности, которые являются приоритетными для жизнедеятельности города. 2017 год внес свои коррективы: на рынке труда наблюдаются положительные

тенденции. Так, уровень безработицы (официальный) персонала составил 0,73%, спрос на рабочую силу практически в три раза превысил предложение труда. В связи с тенденцией снижения трудоспособного населения, возможно возникновение проблем в постоянной занятости на первичном рынке труда. Служба занятости города проводит работу по множеству направлений в целях поддержания работоспособного уровня незанятого населения. Одной из мер по совершенствованию работы Центра является опережающее обучение безработных граждан в соответствии с требованиями современной ситуации на рынке труда. Следующим направлением работы необходимо признать изучение и разработку профильных курсов подготовки в соответствии с «Атласом новых профессий». А в целях снижения эффекта профессионального выгорания и профессиональной деформации необходимо своевременно проводить тренинги для сотрудников самого Центра. Это позволит им компенсировать свое состояние, формировать психологический настрой на работу со сложной целевой аудиторией – людьми, находящимися в поисках работы. Таким образом, учет современных тенденций на рынке труда г. Екатеринбурга позволяет Центру занятости эффективно выполнять полностью свой функционал.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблемы занятости населения являются достаточно актуальными как для страны в целом, так и для отдельного региона. Рынок труда переживает этап значительных перемен, изменений: меняется характер труда, формы занятости населения, меняются профессии, ряд из них устаревает, а большое количество новых – «приходит» на рынок.

В теоретической части нами рассмотрены ключевые понятия темы, в частности понятия «занятость населения» и «политика занятости». Занятость как социально-экономический процесс можно установить, как общественно-полезную работу населения, которая связана с удовлетворением общественных и личных потребностей и приносит доход от труда. Определены исторические аспекты деятельности служб занятости населения. На современном этапе для преодоления упрощенного подхода к решению проблем занятости, осуществления глубокого анализа тенденций на рынке труда, прогноза на будущее, оценке реальных масштабов безработицы и ее социально-политических последствий необходимы новые структуры управления занятостью, отвечающие потребностям общества. Изучены основные функции службы занятости:

- 1) поддерживать безработных и оказывать им помощь в поисках работы;
- 2) организовать рынок труда так, чтобы вакансии были заполнены квалифицированными кадрами; чтобы действующий и возможный спрос на лиц конкретных профессий находился в соответствии с предложением на трудовом рынке;
- 3) осуществлять и предлагать меры по формированию новых рабочих мест;
- 4) консультировать граждан по профессиональной ориентации, оказывать им необходимые статистические данные и прочие посреднические услуги, которые направлены на быстрое трудоустройство безработных.

Во второй главе изучена деятельность Государственного казенного учреждения службы занятости населения Свердловской области «Екатеринбургский центр занятости» (ГКУ «Екатеринбургский ЦЗ»). Сегодня в структуру ГКУ «Екатеринбургский ЦЗ» входят межрайонные отделы, которые оказывают государственные услуги гражданам: содействуя в поиске подходящей работы с учетом уровня профессиональной подготовки, опыта работы, и работодателям; содействуя в подборе необходимых работников; информируя о состоянии рынка труда; профессионально обучая как безработных граждан, так и будущих сотрудников предприятия по заявке работодателя.

Проведен анализ рынка труда Екатеринбурга, определены востребованные профессии, уровень заработных плат, коэффициент напряженности труда, а также уровень безработицы. Данные приведены с 2013 по 2018 гг. В течение рассматриваемого периода с 2013 по 2017гг. на рынке труда отмечена нестабильность, связанная, прежде всего, с экономическими проблемами в стране и регионах. В течение времени менялся уровень безработицы граждан, но не достигал недопустимой отметки. Менялось соотношение спроса и предложения на рынке труда по некоторым специальностям, что вызвано развитием техники, технологии – не востребованностью специалистов ряда отраслей. По последним данным: число занятых и безработных в экономике города показывает: 63, 7% - категория занятых в экономике, уровень безработицы составляет 5%. В поисках дополнительной работы в 2017г. находилось около 40% граждан, на начало 2018г. – около 30%. Служба занятости города проводит работу по множеству направлений в целях поддержания работоспособного уровня незанятого населения.

На основании анализа деятельности Центра занятости выявлены ряд недостатков, в частности, неготовность принимать большое количество безработных; снижение мотивации сотрудников Центра в работе (профессионально выгорание); неготовность предоставлять востребованных

специалистов. В качестве рекомендаций предложено проведение опережающего обучения по ряду специальностей в соответствии с «Атласом новых профессий»; подготовка специалистов Центра в части освоения новой информации о профессиях; диагностика профессионального выгорания сотрудников, проведение тренинга на снижение проявления данного состояния. Социальные эффекты от данных мероприятий касаются каждого из участников рынка труда: и работодателей, и незанятых граждан, и сотрудников Центра занятости. Благодаря эффективной деятельности специалистов центра повышается спрос на новые профессии, компании формируют стабильный персонал, а центра занятости пользуется доверием граждан, обеспечивая наиболее полную занятость населения города.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации от 06.10.2003 № 131-ФЗ.
2. Конституция Российской Федерации [Текст] — Новосибирск: Сиб. Унив., 2017. - 48 с.
3. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: распоряжение Правительства Рос. Федерации от 17. 11. 2008 г. № 1662-р.
4. О занятости населения в Российской Федерации: Федеральный закон от 19 апр. 1991 г. (ред. от 01 июля 2011 г.)
5. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: Федеральный закон от 06 окт. 2003 г. № 131-ФЗ
6. Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних: Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ
7. Об утверждении стратегии государственной антинаркотической политики Российской Федерации до 2020 года [Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 09 июня 2010 г. № 690.
8. Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации: Федеральный закон от 06 окт. 1999 г. № 184-ФЗ
9. Федеральный закон от 19 апреля 1991г. № 1032-1 «О занятости населения Российской Федерации».
10. Об общественных объединениях : Федеральный закон от 15 мая 1995 г. № 82-ФЗ
11. О некоммерческих организациях: Федеральный закон от 12 янв. 1996 г. № 7-ФЗ (ред. от 04 июня 2011 г.)

12. О защите конкуренции: Федеральный закон от 26 июня 2006 г. № 135-ФЗ (ред. от 01 июля 2011 г.)
13. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (последняя редакция)
14. Аверин Л.Н. Социальная политика. Региональная стратегия социального развития: литературное издание — М., Альфа-Пресс, 2012. — 312 с.
15. Белохвостова, Н.В. Современные тенденции управления занятостью населения // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1. [Электронный ресурс] - Режим доступа: URL: <http://www.science-education.ru/121-17967> (дата обращения: 31.03.2017).
16. Гаврилов Р.В. Производительность труда: показатели планирования и методы измерения. М.: Экономика, 2012. — 305 с.
17. Гильтман М.А., Вотякова А.А. Программы содействия занятости населения в субъектах РФ в 1995-2016 гг. : институциональный анализ // Вестник ПГУ. Серия: Экономика. 2016. №4 (31). - [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/programmy-sodeystviya-zanyatosti-naseleniya-v-subektah-rf-v-1995-2016-gg-institutsionalnyy-analiz> (дата обращения: 09.06.2018).
18. Горина Е.Е. Служба занятости: проблемы формирования и оптимизация функционирования // Регионология. 2015. №2. С. 176–186.
19. Дмитренко В.М. Социальные и экономические последствия безработицы / В.М. Дмитренко, И.В. Овчинникова // Экономика и социум. — 2016. — № 6-1. — С. 348-350 ; [Электронный ресурс] - Режим доступа: [http://iupr.ru/domains\\_data/files/zurnal\\_25/Dmitrienko\\_bezrabortitsy.pdf](http://iupr.ru/domains_data/files/zurnal_25/Dmitrienko_bezrabortitsy.pdf)(29.03.2018).
20. Завальнюк А.В. Занятость и безработица. Экономические и социальные последствия безработицы // Economics. — 2016. — № 9. — С. 8-11. ; [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://economic-theory.com/images/PDF/2016/18/zanyatost-i-bezrabortitsa.pdf> (29.03.2018).

21. Заславский И.К. О пользе рынка труда // Вопросы экономики. 2016. №9.
22. Иванова В.Н. Управление занятостью населения на местном уровне / В.Н. Иванова, Т.И. Безденежных. - М., 2014. – 247 с.
23. Карташева А., Кубишин Е. Ситуация на рынке труда: направления развития. //Экономист. 2017. №12.
24. Маркова В.Д., Кузнецова С.А. Стратегический менеджмент. М.:1. ИНФРА-М, 2012. – 201 с.
25. Платонов О.А. Повышение качества трудовой жизни.М., 2012. – 85 с.
26. Погудин Д.А. Основные причины безработицы и её экономические и социальные последствия в Российской модели рынка труда / Д.А. Погудин, Т.Е. Мешкова // Экономика и бизнес. Взгляд молодых. – 2013. – № 1. – С. 46.
27. Пухова Марина Михайловна, Дунаева Анастасия Игоревна, Удачин Никита Олегович Проблемы регулирования занятости населения на муниципальном уровне // Интернет-журнал Науковедение. 2014. №3 (22).
28. Система муниципального управления / Под ред. В.Б. Зотова. - СПб, 2014. - 437с.
29. Табольская В.В. Экономические последствия безработицы в Российской Федерации / В.В. Табольская, В.О. Герасимов // Экономика и соврем. менеджмент: теория и практика. – 2015. – № 54-55-2. – С. 92-96 ; [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://sibac.info/conf/econom/liv/43196> (29.03.2018).
30. Филиппов Ю.В. Основы развития местного хозяйства /Ю.В. Филиппов, Т.Т. Авдеева. - М., 2012. – 257 с.
31. Ходыкин А.В. Классификация технологий социальной поддержки безработных граждан // Там же. – 2016. – Т. 17. – С. 326–328 ; [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2016/46241.htm> (16.04.2018).



32. Административно-Управленческий Портал [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.humanities.edu.ru> (дата обращения 15.02.2018)
33. Атлас новых профессий [Электронный ресурс] - Режим доступа: [http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO\\_SEDeC\\_Atlas.pdf](http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas.pdf)
34. Интерактивный портал Департамента по труду и занятости населения Свердловской области. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.szn-ural.ru/>
35. Интернет-сайт «Правовое обеспечение». [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://base.garant.ru/> (дата обращения 15.02.2018)
36. Интернет-сайт «Структура власти». [Электронный ресурс] - Режим доступа: [http://www.rosvlast.ru/bd\\_free.aspx?fid=840892](http://www.rosvlast.ru/bd_free.aspx?fid=840892) (дата обращения 15.02.2018)
37. Официальный сайт ВЦИОМ [Электронный ресурс] - Режим доступа URL:<https://wciom.ru/about/aboutus/> (дата обращения 15.02.2018)
38. Открытый «Бизнес-каталог» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://anycon.ru/gz/company/regnum/03193003526> (дата обращения 15.02.2018)
39. Рынок труда и занятость населения. Свердловск стат. [Электронный ресурс] - Режим доступа: [http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_ts/sverdl/ru/statistics/sverdlStat/employment](http://sverdl.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sverdl/ru/statistics/sverdlStat/employment)
40. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 10.02.2018)
41. Экономическая школа [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://economicus.ru/> (дата обращения 10.02.2018)
42. Электронный научный журнал [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.science-education.ru/> (дата обращения 10.02.2018)

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

### Анкета для оценки синдрома эмоционального выгорания

Инструкция: ответьте, пожалуйста, на вопросы, представленные ниже.

Отметьте ответ, который Вы считаете наиболее подходящим для себя.

	Почти никогда	Редко	Часто	Почти всегда
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным к концу рабочего дня				
2. Я плохо засыпаю из-за переживаний, связанных с работой				
3. Эмоциональная нагрузка на работе слишком велика для меня				
4. После рабочего дня я могу срываться на своих близких				
5. Я чувствую, что мои нервы натянуты до предела				
6. Мне сложно снять эмоциональное напряжение, возникающее у меня после рабочего дня				
7. Моя работа плохо влияет на мое здоровье				
8. После рабочего дня у меня уже ни на что не остается сил				
9. Я чувствую себя перегруженным проблемами других людей				

Интерпретация результатов. Ответы на каждый вопрос оцениваются по четырехбалльной шкале: «0» — почти никогда, «1» — иногда, «2» — часто, «3» — почти всегда. Суммарный показатель менее 3 баллов можно оценить как низкий показатель эмоционального выгорания, 3–12 баллов — средний, выше 12 — высокий.

### Тренинг «Уверенность в себе»

**Цель тренинга:** самопознание и терапия, самоисследование, самосовершенствование, личностный и профессиональный рост, познание своего не выявленного потенциала.

**Задачи:**

- открыть и осознать свои взгляды и привычки;
- создать новые вдохновляющие интерпретации;
- жить радостно, ярко, воплощая в жизнь свои самые заветные мечты.

**Состав участников:** 15-20 человек.

**Режим работы:** 3 часа; перерыв 10 минут.

**Структура тренинга:**

- Орг. момент – 4 минуты
- Вступление – 5 минут
- Цель задачи – 3 минут
- Разминка – 5 минут
- Основная часть – 5 часа 20 минут (320 минут)
- Рефлексия – 20 минут
- Орг. конец – 3 минуты

**Структура:**

Все рассаживаются на места в круге.

– Здравствуйте. Мы + и сегодня проведем для вас тренинг на сплочение.

Цель нашего тренинга – это самопознание и терапия, самоисследование, самосовершенствование, личностный и профессиональный рост, познание своего не выявленного потенциала.

**Разминка «Веселый мячик»**

**Цель упражнения:** разминка, выработка умения говорить и выслушивать комплименты.

– Начнем сегодняшний день с игры. Бросая по очереди, друг другу этот мяч, будем говорить о безусловных достоинствах, сильных сторонах того, кому бросает мяч. Будем внимательны, чтобы мяч побывал у каждого.

### **Упражнение «Дюжина»**

**Цель упражнения:** «Интеллектуальная разминка», тренировка навыков уверенного поведения в ситуациях, когда нужно оперативно реагировать на изменяющуюся ситуацию.

**Описание упражнения:** Участники расположены в кругу. Водящий показывает на любого из них и называет число от 2 до 12. Тот, на кого показал водящий, демонстрирует на пальцах названное число (если оно больше 10, то в два приема). Тот, кто стоит справа от него, демонстрирует на пальцах число на единицу меньше, следующий правый сосед – еще на единицу меньше и т.д., пока не будет достигнут ноль. Кто ошибется или замешкается – выбывает из игры.

**Обсуждение:** Какие умения, с точки зрения участников, развиваются в этом упражнении?

### **«Анализ моментов, на которых мы теряем время»**

Участникам ставится задача проанализировать, в какой степени они теряют время по нижеследующим пунктам

#### **1. Потери времени при постановке цели**

1. Имею ли я систематический обзор задач, возникающих в сфере моей деятельности?
2. Представляю ли я взаимосвязь моей работы с функционированием всего предприятия?
3. Соответствует ли моя нагрузка моим возможностям?
4. Соответствуют ли мои мелкие проблемы глобальной цели моей работы?
5. Руководжу ли я своими подчиненными путем постановки конкретных целей (целеориентированный менеджмент)?
6. Работаю ли я регулярно над собой? (новые идеи, знания, навыки.)?

## **2. Потери времени при планировании**

1. Знаю ли я примерное распределение времени (в %) необходимого для выполнения предстоящих дел?
2. Готов ли я к возможным трудностям при выполнении работы?
3. Предусматриваю ли я резервное время для непредвиденных случаев, кризисов или помех?
4. Принимаю ли я меры против помех, чтобы не отрываться от своей работы?
5. Упорядочено ли мое расписание служебных визитов и командировок?
6. Фиксирую ли я сроки, активность, задачи в дневнике времени?

## **3. Потери времени при принятии решений**

1. Оцениваю ли я работу, прежде чем приступить к ней (стоит ли она временных затрат)?
2. Устанавливаю ли я приоритетность дел в зависимости от их важности?
3. Уделяю ли я отдельным делам нужное количество времени в соответствии с их значением (важностью и срочностью)?
4. Контролирую ли я время звонки, посетителей или встречи, которые не имеют серьезного значения?
5. Работаю ли я над серьезными делами, уделяя мелочам не больше времени, чем это необходимо?
6. Могу ли я, когда это необходимо, освободить себя от рутинной работы?
7. Решаю ли я главный вопрос при выполнении поставленной передо мной задачи?
8. Способен ли я не отвлекаться на частные разговоры в промежутках между выполнением отдельных дел?

## **4. Потери времени из-за недостаточно четко организованной работы**

1. Разумно ли я дозирую время работы над одной проблемой?

2. Делегирую ли я полномочия?
3. Располагаю ли я помощниками, которым мог бы поручить выполнение какой-либо задачи?
4. Порядок ли на моем рабочем месте?
5. Использую ли я технические средства, облегчающие и ускоряющие мою работу?
6. Интересуют ли меня вопросы систематического упрощения труда в сфере моей деятельности?
7. Способен ли я своевременно исправлять и не повторять ошибки?

#### **5. Потери времени при начале работы**

1. Планирую ли я вечером, предстоящий рабочий день?
2. Болтаю ли я с коллегами, прежде чем приступить к работе?
3. Занимаюсь ли я в первую очередь личными делами?
4. Читаю ли газеты в начале дня?
5. Требуется ли мне в начале дня время, чтобы приступить к работе?
6. Продумываю ли я дело, прежде чем начать его?
7. Забочусь ли о достаточной подготовке моей трудовой активности?
8. Откладываю ли я часто важные дела?
9. Занимаюсь ли трудными проблемами в конце рабочего дня?
10. Довожу ли я свои дела до конца?

#### **6. Потери времени при составлении расписания дня**

1. Знаю ли я свой личный трудовой ритм и график продуктивности?
2. Знаю ли я суточные закономерности своей производительности?
3. Соответствует ли мой рабочий распорядок этим ритмам?
4. Планирую ли я благоприятное время дня для важнейших дел?
5. Занимаюсь ли я в свои наиболее продуктивные часы не важными проблемами или рутинной?

#### **7. Потери времени при обработке информации**

1. Выбираю ли я материал для чтения с учетом его важности?

2. Пробегаю ли я информацию чтобы «схватить» главное и лишь потом знакомиться с деталями?

3. Заканчиваю ли я беседу, звонок или совещание, если всякое продолжение кажется бесполезным?

4. Перед разговором проверяю ли я цели свои и собеседников, чтобы исключить напрасную трату времени?

5. Пишу ли я черновики своей корреспонденции?

6. Использую ли схемы для рутинной работы?

### **Список основных время поглотителей**

1. Нечеткая постановка цели

2. Отсутствие приоритетов в делах

3. Попытка слишком немало сделать за один раз

4. Отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях

их решения

5. Плохое планирование дня

6. Личная неорганизованность, заваленный письменный стол

7. Чрезмерное чтение

8. Скверная система досье

9. Недостаток мотивации, индифферентное отношение к работе

10. Поиски записей, адресов, телефонов, и т.д.

11. Недостатки кооперации или разделения труда

12. Незапланированные посетители

13. Неспособность сказать »нет«

14. Неполная, или запоздалая информация

15. Отсутствие самодисциплины

16. Неумение довести дело до конца

17. «Липкие» телефонные звонки

18. Отвлечения

19. Долгие совещания

20. Недостаточная подготовка к беседам

21. Отсутствие связи или неточная обратная связь
22. Болтовня на частные темы
23. Излишняя коммуникабельность
24. Чрезмерность деловых записей
25. Синдром «откладывания»
26. Желание знать все факты
27. Длительные, бесполезные ожидания
28. Спешка, нетерпение
29. Слишком редкое делегирование
30. Недостаточный контроль за порученными делами.

### **Упражнение «Интонация»**

**Цель:** коррекция замкнутости.

На маленьких клочках бумаги группа пишет название любого чувства, эмоции. Затем листки собираются, перетасовываются и раздаются вновь. Теперь группа решает, какую фразу, строчку из стиха взять за основу дальнейших действий. После этого участники по очереди произносят эту фразу с интонацией, соответствующей тому чувству, что записано у них на листке бумаги. Остальные члены группы угадывают, с какой интонацией была произнесена фраза.

### **Игра «Угадай стиль общения»**

**Цель игры:** научить участников диагностировать стиль общения – свой и собеседника, выяснять факторы, влияющие на выбор того или иного стиля общения, выработать навыки быстрого выбора наилучшего варианта собственного поведения.

Участники делятся на три подгруппы по пять-шесть человек, каждая из которых готовит к показу сценку, отражающую определенный стиль общения - конвенциональный (деловой), манипулятивный, примитивный. (Краткое описание стиля общения предлагается каждой подгруппе на отдельной карточке).



**Обсуждение:** участники-зрители анализируют продемонстрированные им сценки, отвечая на следующие вопросы: Как можно назвать стиль общения, который показала подгруппа?

### **Игра «Сотворение мира»**

**Цель:** творческое самораскрытие участников и повышение их компетентности в области социальной адаптации в процессе поиска работы.

**Необходимый материал:** лист ватмана, ножницы, клей, цветные фломастеры.

1. После того, как «мир сотворен», тренер разрезает лист ватмана на количество частей, равное количеству работающих подгрупп. Далее тасует и путает разрезанные части, после чего раздает каждой подгруппе по одной части «сотворенного мира» со следующим заданием:

- описать доставшуюся часть созданного мира;
- дать всему необходимые названия;
- подчеркнуть характерные особенности;
- государственный строй;
- сферы деятельности;
- предметы импорта и экспорта;
- приблизительная численность населения;
- чем население занимается, наиболее востребованные профессии;
- есть ли безработица, перспективы развития рынка труда;
- культурные традиции (гимн, флаг, сленг, мифы, легенды, нормы, правила, стандарты жизни и поведения, что нужно знать и уметь иностранцу, чтобы попасть в государство, и т.д.).

Время выполнения задания 30 минут.

2. Презентация участников каждой из подгрупп происходит по следующей схеме: рассказ о своем государстве, реальные перспективы государственного развития с позиции карты востребованных профессий, готовность к сотрудничеству, реальность проникновения в страну эмигрантов и т.д.

3. По окончании презентации происходит обсуждение аспектов »совместного сотворения« и общей ответственности за существование и развитие мира, оценка динамики и перспектив дальнейшего мирового развития.

#### **Упражнение «Если бы..., то я стал бы...»**

**Цель упражнения:** выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию.

Упражнение происходит по кругу: один участник ставит условие, в котором оговорена некоторая конфликтная ситуация. Например: «Если бы меня обсчитали в магазине...». Следующий, рядом сидящий, продолжает (заканчивает) предложение. Например: «... я стал бы требовать жалобную книгу».

Целесообразно провести это упражнение в несколько этапов, в каждом из которых принимают участие все присутствующие, после чего следует обсуждение.

Ведущий отмечает, что как конфликтные ситуации, так и выходы из них могут повторяться.

#### **Упражнение «Зато...»**

**Цель:** снижение уровня фрустрации или стресса. Поиск возможных путей ее разрешения.

1) Тренер предлагает каждому участнику игры вкратце описать на листке бумаги какое-либо несбывшееся желание, какую-либо актуальную стрессовую или конфликтную ситуацию, неразрешенную на данный момент или запомнившуюся как трудноразрешимая (допускается анонимность авторства).

2) Затем все листки тренер собирает, перемешивает и предлагает участникам следующую процедуру обсуждения:

1. каждая написанная ситуация зачитывается на группе и участники должны привести как можно больше доводов к тому, что данная ситуация вовсе не трудноразрешимая, а простая, смешная или даже выгодная с

помощью связок типа: «зато...», «могло бы быть и хуже!», «не очень-то и хотелось, потому что...» или «здорово, ведь теперь ...»;

2. после того, как зачитаны все ситуации и высказаны все возможные варианты отношения к ним, тренер предлагает обсудить результаты игры и ту реальную помощь, которую получил для себя каждый участник.

### **Упражнение «Ступеньки»**

**Цель упражнения:** помочь участникам выстраивать адекватную самооценку.

Участникам раздается бланк с нарисованной на ней лесенкой из 10 ступеней. Дается инструкция: «Нарисуйте себя на той ступеньке, на которой, как вы считаете, сейчас находитесь».

После того, как все нарисовали, ведущий сообщает ключ к этой методике:

- 1-4 ступенька – самооценка занижена
- 5-7 ступенька – самооценка адекватна
- 8-10 ступенька – самооценка завышена

### **Процедура «Доведи за меня до конца!»**

Ведущий объясняет, что следующее упражнение будет направлено на демонстрацию того, как важно уметь доводить начатое дело до конца.

После этого каждый участник по очереди рассказывает какое-либо дело, которое он когда-либо не закончил, бросил, не доделав. Группа задает уточняющие вопросы. Затем группа должна решить, как бы она на месте участника завершила бы это дело. Ведущий должен следить за тем, чтобы не обсуждалось то, стоило ли вообще заканчивать дело.

### **Упражнение «10 заповедей»**

**Цель упражнения:** помочь участникам в овладении ранжированием ценностей, выстраивании их в иерархии.

Участников просят придумать 10 заповедей – неких общечеловеческих законов, обязательных для соблюдения каждым человеком. Ведущий на этом этапе записывает каждое поступившее предложение. После того, как 10

заповедей собраны, дается задание проранжировать их: выбрать сначала наименее ценную заповедь из десяти, затем наименее ценную из оставшихся девяти и т.д. Все заповеди ведущий фиксирует на доске или ватмане.

### **Упражнение «Слалом»**

Данное упражнение достаточно тяжелое, поскольку предлагает высокий темп и интенсивность информационного воздействия на участника. Поэтому для него приглашается доброволец из числа тех, кого тренер считает способным справиться в ситуации нагнетания напряжения.

Общая инструкция проговаривается перед всей группой. Также представляются другие участники упражнения. Инструкции каждому участнику передаются в письменном виде.

По дороге к начальнику наш специалист встречает

- друга детства, с которым он не виделся более 10 лет;
- бизнес-партнер, с которым взаимодействуют специалисты Вашего отдела;
- коллегу-конкурента, соперника при перспективном повышении;
- своего заместителя, который занимается текущими вопросами деятельности;
- представителя прессы, который периодически появляется в вашей организации для написания очередной статьи.

**Задача:** успеть за 10 минут пройти через этих людей, успев к назначенному времени к начальнику (у которого пунктик на пунктуальности) и быть в состоянии вести с ним серьезный договор, возможно, о перспективах повышения.

При видеопросмотре анализируются приемы корректного сворачивания контакта, а также выявляются факторы, которые обеспечивают его «схлопывание».

### **Упражнение «Подарок»**

**Цель:** коррекция замкнутости.

Все члены группы анонимно дарят друг другу воображаемые подарки, как если бы возможности дарящего были не ограничены ничем. Для этого понадобятся листки бумаги. Игрок получает свои подарки, а затем, читая записки вслух, пытается догадаться, кто автор того или иного подарка и почему он так решил.